نســاء الإدارة

أستاذ دكتور

بسمان الفيصل



نســاء الإدارة

الطبعـة الأولـى

1436هـ - 2016م



شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع

المملكة الأردنية الهاشمية

عمان – مقابل البوابة الرئيسية للجامعة الأردنية

تلفاكس : 0096265330508

جــوال : 00962795699711

E-mail: academpub@yahoo.com

رقم الإيداع لدى المكتبة الوطنية

(2015/8/3687)

رقم التصنيف:305.43658

المؤلف ومن في حكمه:

بسمان الفيصل المحجوب

الناشر

شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع

عمان – الأردن

عنوان الكتاب:

نساء الإدارة

الواصفات:

/المرأة العاملة//ادارة الأعمال/

ISBN:978-9957-590-56-7

نــســـاء الإدارة

أستاذ دكتور

بسمــان الفيصـــل

1436هـ - 2016م



شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع

إهــداء إلـــى

زوجتي الغالية

أنشد مؤازرتك ما حييت

المحتوى

المحتوى

الموضوع	الصفحة

المحتوى

الصفحة

الموضوع

مقدمة

لقد اختار الإصدار موضوعًا قد يبدو شائكًا بعض الشيء، وهو يتناول النساء في الإدارة. ولعل منشأ الإشكالية هنا إقراره بوجود اختلاف بين الرجل والمرأة في الممارسات الإدارية.

وبالتالي؛ فهو يجتهد ليشرح مضمون الاختلاف، واستحقاقاته، وتداعياته، ومظاهره. مع ملاحظة أنه سيبذل جهدًا في الانصياع للحقائق دون الخضوع المطلق لضغوط المثالية من جهة، أو ضغوط المنظومات الاجتماعية والقيمية من جهة أخرى.

عمومًا، لا أعرف درجة الموضوعية التي أحرص كي أتمكن من الالتزام بها، وكذلك لا أعرف درجة الانحياز التي سأمارسها بتأثير من مرجعيتي القيمية، وربما حتى تفضيلاتي الشخصية.

أقرأنني سألجأ إلى بعض تجاربي، وتجارب من استهدفتهم في الحوار من الرجال والنساء الذين يشغلون

مستويات مختلفة في الوظائف الإدارية.

عمومًـا، سـيكون الإصـدار مجـرد محاولـة - قـد تكـون جريئة بعض الشيء- لذلك؛ فـإن آراء القـراء التـي سـأتعامل معها ستكون مصدرًا للتنقيح والإفادة.

(والـلـه من وراء القصد)

حقـوق النسـاء



تقر شريعة (حمورابي) في العراق(*) اعترافًـا واضـحًا بحـق المرأة-على وجه التحديد- في البيع والتجارة والتملك والوراثـة والتوريـث، بيـنما قـادت الملكـة (سـميراميس) بابـل لخمـس سنوات من الرخاء.

وفي مصر، شاركت المرأة الرجل في العمل، وكذا في الـقصر الفرعـوني؛ حيـث وصـلت الحكـم وكانـت سـلطاتها قويـة في اختيار الزوج، وفي شئون البيت والحقل.

(*) أول قانون مكتوب في التاريخ الإنساني – الحضارة البابلية.

وعلى العكس مما تقدم، فقد كانت المرأة في عصر الإغريق والروم مسلوبة الإرادة، فقد ظلمها القانون اليوناني تمامًا؛ فحرمها من الإرث والتعليم والطلاق.

إلا أن تطور الحضارة الإغريقية شهد مزيدًا من الحقوق لمشاركة النساء في البيع والشراء، وهذا ما شهده أيضًا العصر الروماني، مع وجود ملاحظات تخص وضعها الاجتماعي، والتي تبدو انتقاصًا وفق معايير الحقب اللاحقة.

والأشد قسوة في التعامل مع المرأة كان في الصين والهند، أما في بلاد فارس فكان الأمر مختلفاً بعض الشيء، حيث كان لها حق تملك العقارات وإدارة شئونها المالية.

وقدر تعلق الأمر بنظرة الأديان للنساء، فيبدو أنه الأمر الأكثر حساسية في تعاليمها، فاليهودية أعطتها حقوقًا محددة، أما المسيحية فاعتبرتها قيمة روحية عالية ومنحتها المساواة مع الرجل، وبالنسبة للإسلام أعطيت النساء الحقوق المالية كالإرث، والتجارة، والإعفاء من النفقة، بل واعتبر تعليمها (فرض عين).

أما النساء في العالم الغربي فقد حصلن على الحرية المطلقة والمساواة الكاملة مع الرجل، رغم تعرضهن للعنف وغيره من الممارسات المرتبطة بالإرث التاريخي في النظرة إلى النساء.

وفي بلادنا العربية، وعلى الرغم من أن معظم الدساتير تشير بوضوح إلى الحقوق التي كفلها الإسلام، إلا أنَّ الممارسات لازالت تخضع للموروث الثقافي والاجتماعي، ومضمونها التمييز رغم القوانين السارية.

ولعل النظر إلى حقوق المرأة في قانون العمل المصري يشير إلى رؤية وسطية منشؤها وجود الأزهر الشريف في القاهرة بجمهورية مصر العربية، ومن ملامحها الآتي:

- **ساعات تشغيل النساء:** تنص مادة بالقانون المصري على حظر تشغيل النساء في الفترة ما بين السابعة مساءًا والسابعة صباحًا.

- **أنواع الأعمال التي تعملها النساء:** حدد القانون الأعمال التي تضر بالنساء صحيًا وأخلاقيًا، كما حدد الأعمال التي يجب ألا تعمل بها النساء.

- **أجازة الوضع:** يشير القانون إلى حق المرأة العاملة إذا أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أن تأخذ أجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بتعويض مساوٍ للأجر، ويشمل ذلك المدة التي قبلها وبعدها- بشرط أن تقدم شهادة طبية-.

كما تنص المادة نفسها أنه خلال الخمسة والأربعين يومًا التالية للوضع لا يجوز تشغيل المرأة العاملة- إضافة إلى ذلك يجب العلم أن المرأة العاملة لا تستحق أجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمتها-، ولا يجوز لصاحب العمل فصل المرأة، أو إنهاء خدمتها مدة أجازة الوضع [طبقًا للمادة 92].

ولكن يحق له أن يحرمها من التعويض عن الأجر الشامل عن مدة الأجازة أو الاسترداد في حالة ثبوت عملها لدى صاحب عمل آخر أثناء أجازة الوضع مع عدم الإخلال بالمساءلة القانونية.

- **فترة الرضاعة:** للمرأة العاملة التي ترضع الحق في فترتين راحة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، ولها الحق في ضم هاتين الفترتين، وذلك خلال فترة الأربعة والعشرين شهرًا التي تلي تاريخ الوضع، فضلاً عن مدة الراحة المقررة. ويتم احتساب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك نقص الأجر.

- **أجازة رعاية الطفل:** يحق للمرأة العاملة الحصول على أجازة بدون أجر لرعاية طفل لا تتجاوز السنتين، وذلك في المنشآت التي تضم خمسين عاملاً أو أكثر، ولا تستحق المرأة العاملة هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

كما ينص القانون على ضرورة أن ينشأ صاحب العمل دار للحضانة في حالة وجود مائة عاملة أو أكثر في مكان عمل واحد لرعاية أطفال العاملات، وتحدد شروط دار الحضانة بقرار من الوزير المختص. أما بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة متواجدات في منطقة واحدة لهن أن يشتركن في إقرار الالتزامات المنصوص عليها، والتي تحدد من الوزير المختص.

وقد تعلق الأمر بحقوق المرأة في العمل في المواثيق الدولية والإقليمية، فقد أقرت حق المرأة في العمل على أساس المساواة الكاملة مع الرجل وفقًا لأحكام المادة الثالثة والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة السادسة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك المادة العاشرة من العهد ذاته.

أما المادة الحادية عشرة من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) فتلتزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها- على أساس المساواة بين الرجل والمرأة- الحقوق نفسها، كما تقررت تدابير لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضمانًا لحقها الفعلي في العمل.

وطبقًا للنظام القانوني المصري، فإن اتفاقية (السيداو) تعد جزءًا من النظام القانوني المصري، ولها قوة القانون الواجب الاحترام والتنفيذ من سلطات الدولة التشريعية والتنفيذية والقضائية كافةً، ومن الأفراد في القطاع الخاص.

وتركز اتفاقيات منظمة العمل الدولية على حقوق المرأة العاملة ومساواتها بالرجل في الأجور من حيث تساوي قيمة العمل، وفي الفرص، وطريقة المعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم أعباء عائلية.

وأصدرت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها عام 1965 اتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق الذي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال، وكانت أول اتفاقية بشأن المرأة العاملة هي الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 التي نصت على مساواة المرأة مع الرجل في كل تشريعات العمل في القطاعات كافةً، ومساواة المرأة مع الرجل في شروط وظروف العمل والأجور جميعًا، وحقوق المرأة العاملة أثناء الحمل والوضع وتربية الأطفال.

ونصت المادة الثانية من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981 على تمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون أي تمييز، خاصًة إذا كان قائمًا على العنصرية أو العرق أو اللون أو الجنس، أو أي وضع آخر.

ومن هذه الحقوق ما نصت عليه المادة 13-2 بخصوص حق المواطنين في تولي الوظائف العامة في بلادهم، وما نصت عليه المادة 15 من كفالة حق العمل في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ.

وأنشأ البروتوكول الخاص بالميثاق الأفريقي لسنة 1997 (المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان)، ومن اختصاصاتها الاستثنائية النظر في القضايا التي تسمح المحكمة للأفراد والمنظمات غير الحكومية برفعها أمامها.

وفي هذه الحالة يكون للمحكمة أن تنظر في القضية أو تحيلها على اللجنة (م6 من البروتوكول). ويجوز للأفراد أو للمنظمات غير الحكومية – بعد استنفاذ وسائل الانتصاف الوطنية دون الحصول على الحق المراد – اللجوء إلى هذه المحكمة.

والأمر عبر التاريخ يظهر فعلاً أنَّ المرأة لم تتوقف عند الدور البيولوجي والتربوي في تكوين الأسرة، بل تعدته إلى الدور الاقتصادي وصولاً للدور القتالي دفاعًا عن الأسرة، ورغم أن التكوين البيولوجي للمرأة قد لا يساعد غالبًا على القيام ببعض المهام بسهولة، إلا أن الاضطرار أحيانًا قد يكون مدعاة لذلك، ولكن هذا يكون على حساب حالتها الصحية ومستوى تأهيلها بل وحياتها العمرية.

وكذا، فإنَّ نتائج جهودها في تكوين أسرة صحيحة سوية هو المعيار الحاسم في تقييم دورها. والحذر واجب من الإجحاف هنا.

سمعنا بعضهن يقلن أن العمل والانهماك في الوظيفة المميزة هو خيار من بين الخيارات. وحسبي أن في ذلك جفاء وموارات.

إن تكوين الأسرة بمضمونها القائم على الأمومة يرتبط بالغريزة التي تتجه نحو المحافظة على الجنس؛ وبالتالي فإن مقاومة الغريزة يبدو عسيرًا ومحفوفًا بتداعيات مؤلمة، بل وأحيانًا باستحقاقات اجتماعية وبيولوجية غير محببة.

المرأة بين الزواج والعمل



دون شك تتوق المرأة عمومًا إلى تكوين أسرة وأن يكـون لها بيتًا وزوجًا وأولادًا، فهكذا نشأت. ووجدت في ذلك وضعًا اجتماعيًا يمثل حماية اعتبارية واسـتجابة طبيعيـة لحاجاتهـا الإنسانية.

ووفق ما تقدم، فإنَّ قيامها بمثـل هـذا الـدور يحمِّلهـا جهـدًا بدنيًا وسـيكولوجيًا، يتناسـب بصـعوبته أو يسره مـع الكثـير مـن المتغيرات.

إنَّ المجتمعات المتقدمة تقدم للمرأة سندًا قويًـا وجـديًا في مهام تكوينها للأسرة من حيث الجوانب المادية، أو الدعم

القانوني والمؤسسي.

وكذا، فإنَّ الأسر الغنية تمكن المرأة من القيام بمهام تكوين الأسرة بمساعدة منظومة اجتماعية واقتصادية قوية.

ولكن الغالبية من النساء، وخاصة في الدول النامية والفقيرة، لن تجد ما يمكن أن يسمى (الدعم) أو (المساعدة)، وبأي شكل من حيث مصدره إن كان مجتمعيًا أو حكوميًا. وعليها هي وحدها أن تنوء بمجهودها كاملًا لتكوين الأسرة، بل وقد تحمل ما يزيد على ذلك عند قيامها بالدور الاقتصادي.

تواجه الكثير من المجتمعات، وعلى وجه التحديد النامية منها مشكلة عدم الزواج(*)، والتي تعني ارتفاع عدد الإناث غير المتزوجات بعد عمر الزواج الطبيعي.

ومن الجدير بالذكر، أنَّ هذه الظاهرة قد خضعت للدراسات واهتمام كبير من المختصين، وكذا من الجهات المعنية على المستوى الرسمي وغير الحكومي أيضًا.

عمومًا، يمكن لمن يعنيه الحصول على المزيد من المعلومات عن ظاهرة عدم الزواج، عليه التواصل مع منظمات المرأة

(*) يسميها البعض (العنوسة) والكاتب لا يراها كذلك، بل يرى فيما يسمى بسن اليأس خطأ أنه ليس إلا سن الأمل.

وأقسام العلوم الاجتماعية في الجامعات العربية، والتي تضم طوفانًا من الدراسات المهمة في هذا المجال.

إلا أنني أردت فقط التنويه- في ظل ظروف بلداننا العربية تحديدًا- إلى وجود ما يمكن أن أسميه بعدم الزواج القسري في ظل الاضطرابات السياسية، والعمليات العسكرية، وأعمال العنف المتلاحقة؛ والتي أتت على آلاف الرجال. فضلاً عن كونها بيئة غير مشجعة على الزواج وتكوين الأسر، إلا أن التشريع الإسلامي وضع حلولاً حاسمة بإتاحة تعدد الزوجات الذي بات مقبولاً من وجهة اجتماعية -على أقل تقدير-(*).

وتتعدد أسباب رغبة المرأة في الانخراط بالعمل، يتقدم ذلك الجوانب الاقتصادية في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة، وحاجاتها قبل الزواج أو بعده لمساعدة زوجها وأولادها.

ويضاف إلى هذه الأسباب، شعور المرأة بالحاجة الاجتماعية والثقافية إلى ضرورة إكمال دراساتها والتحاقها بالجامعة غالبًا، خاصة إذا ما كانت الجامعات تقدم التعليم

(*) التشريعات في تونس تمنع تعدد الزوجات، بينما حاولت تشريعات أخرى التضييق في فرصه، كاشتراط موافقة الزوجة.

المجاني أو شبه المجاني، وهي تجد في الشهادة الجامعية عنوانًا اجتماعيًا يمهد لها فرصًا أكثر اتساعًا للزواج.

وفي الوقت نفسه، فإنَّ الشهادة الجامعية وخاصة المهنية منها (الطب، الصيدلة، التمريض) تتسم بعائدها المادي العالي قياسًا بالشهادات الأخرى؛ ولذا تتعلق المرأة بالعمل الذي يعقب مثل تلك الشهادات؛ وقد يكون ذلك مدعاة لفقدان فرصتها أحيانًا في الزواج، أو ربما يكون الأمر مختلفًا طمعًا في مكانتها ومرتبها.

بات طبيعيًا انخراط المرأة في الأعمال الحكومية أو أعمال القطاع الخاص، وأصبح من المؤذي اعتباريًا جلوسها في المنزل تنتظر فرصتها في الزواج الذي تتعقد أسباب ضياعه بغيابها عن أنظار الشباب الراغبين في الزواج.

إن التسهيلات التي وفرتها القوانين واللوائح للمرأة العاملة ساهمت تمامًا في انخراط المزيد من النساء في العمل وخاصة في مجالات التعليم والصحة والبنوك، وهي من الأعمال التي لا تحتاج إلى جهود بدنية قد لا تتناسب مع أوضاع الحمل لدى المرأة وقدراتها الطبيعية.

عصبـــة النسـاء



تشـير القاعـدة إلى انجـذاب الأقطـاب المختلفـة وتنـافر المتشابهة، ويبدو أن هذه القاعدة وجدت تطبيقها أيضًا في الحياة الاجتماعية، ومنها الوظيفية.

لكنها تعاني من اختراق استثنائي عنـد اعتمادهـا لتفسـير العلاقات بين النساء في أي تجمع رسمي أو غير رسمي.

إن تشــابه النســاء في التكــوين البيولــوجي والانــتماء الجـنسي يجعلهـن وفـق القاعـدة أعـلاه متنـافرات عمومًـا، ولكنهن يمكن أن ينجـذبن إلى بعضـهن في حالـة إحساسـهن بالخطر أو التهديد، فيمارسن عصبيتهن ويتحـولن إلى حزمـة متراصة سميت دينيًا (العصبة الحسنة).

إن العديد مـن الأهـداف تتطلـب العمـل وفـق سـلوك العصابة الجمعي توفيرًا للحماية وبلوغ العديد من الغايات. لقد وجدت النساء أن مثل هذا السلوك الجمعي يوفر لهـن حماية قوية تجعل الطرف الآخر يتردد كثيرًا في المسـاس بـأي منهن حيـث تعمـل آليـات العصـابة عـلى تـوفير رد جمعـي يتسم بالقسوة غير المتوقعة.

هكــذا إذن، فــإنَّ عصــابة النســاء التــي تتشــكل في المؤسسات الحكومية أو في منظمات الأعمال الخاصة وحتـى مـنظمات المجتمـع المـدني تعـد وفـق علـم التنظـيم، مـن المنظمات غير الرسمية، والتي لها أهدافها وتسلسلها الهرمي الـذي يـوفر لهـا منظومـة اتصـالات، بـل وهيكليـة محـددة ومعروفة لأعضاء التنظيم غير الرسمي.

إن ما أسميناه بعصابة النساء لا يعد منهجًـا سـلبيًا، بـل يمكن أن يكون إيجابيًا تـتمكن الإدارة مـن توظيـف طاقاتـه لصالح أهدافها، وهي بذلك تلجأ إلى الاقتراب بأهـدافها مـن غايات التنظيم غير الرسمي، والمقصود العصابي.

وتشـير الخـبرات والتجـارب عـلى أن معـاداة مثـل هـذا النـوع مـن التنظـيم ومحاربتـه يقـود إلى ارتبـاك تنظيمـي وفوضى إدارية، تجعل التنظيمات الرسمية في أوضاع يصعب معها تحقيق أهدافها دون خسائر قد تكون فادحة.

وهكذا؛ فعلى الإدارة العليا أن تجتهد في اكتشاف مراكز القوى المؤثرة في التنظيم غير الرسمي (العصابة)، والتعامل معها وفقًا لتطلعاتها الإيجابية أو الحد من مخاطرها إن كانت ذي مواقف سلبية يصعب تغييرها لصالح أهداف التنظيم الرسمي.

وهناك الكثير من السياسات المناسبة والتي تساعد في التعامل مع مراكز القوى المشار إليها، وصولاً لتقريبها والاستفادة من قدراتها في التأثير، أو تجنب تأثيرها عن طريق الإبعاد الهادئ.

وتشير التجارب أن الجهة المقابلة للعصابة، وهم الرجال يعجزون تمامًا عن تشكيل عصابة الرجال وفق الأسس نفسها، حيث أن مثل هذا النوع من التعصب الذكوري يمتاز بسهولة الاختراق من الجهة المقابلة؛ وبالتالي فهو قد لا يتشكل عمليًا.

بل وقد يمارس بعض الرجال في المؤسسة دور جنود الحماية على بوابات قصر عصابة النساء، وعادة ما يتبرع الأكثر قوة في الجهة المقابلة لتقديم الدعم والسند تحت عنوان الرعاية لتلك العصابة بصورة منفردة أو جماعية أحيانًا.

وكما ينشأ الصراع التنظيمي في المنظمات الرسمية ينشأ كذلك في التنظيمات غير الرسمية أيضًا؛ وبالتالي تعاني بعض العصابات النسائية من التشرذم أو الانقسام، وربما التفكك أحيانًا، ولكنها تعود للظهور ثانيةً بنمط أكثر قوةً وتأثيرًا وصولاً لحد الإعلان عن نفسها تحت اسم (جمعية) مثلاً، والتي غالبًا ما تكون مسميات رقيقة، لكنها في الحقيقة غطاء لأعمال حاسمة وأهداف محددة.

العطــر ونسـاء والإدارة



للعطر قصص، وما يهمنا منها حكايته مـع الإدارة، وربمـا أسراره.

إن منتجي العطور يتحدثون برومانسية مذهلـة عـن عطورهم الرجالية منها أو النسائية. بل يعملوا عـلى بـث أفكار تميل إلى الخيال، وبالتالي؛ فإنَّ لديهم عطور تجعلك مقبولاً أو جذابًا، وربما تجعل الآخرين يثقون فيك، وتلـك

تكسبك:

- إطلالة نقية.
- مزاج مرح.
- تهدئة لأعصاب من حولك.
- لفت انتباه زملاء العمل.
- اكتساب الأصدقاء.
- إيجاد بيئة تفاعلية إيجابية.
- انعكاس لرقي شخصيتك.
- ابتعادًا عن التوتر.
- بعث شعور من الصفاء والسعادة والتفاؤل.
- قدرة على شم نسيم البحر الناعم.
- خصوصية تعانق وجهك.

وهكذا قد تلتقي واحدة من هذه الخصائص التي ليست لها نهاية مع قارئة تفكر بأن العطر الذي يحمل معه هـذه السـمات قد يمنحها حاجاتها التي تريدها مـن المؤسسـة التـي تعمـل بهـا، ولكنها تجهل أن هذه الأوصاف ليست إلا عمـل دعـائي ترويجـي

قد أعد بعناية فائقة لاستهداف المستهلكين الحالمين.

من جهة أخرى فإنَّ روائح العطور تتغير تبعًا للنظام الغـذائي ومسـتويات التـوتر وزيـوت الجلـد، وبالتـالي فالعطر الواحد يمكن أن يعطي رائحتـين مختلفتـين عـلى امرأتين مختلفتين.

ومع الحيرة في اختيار العطر المناسـب يتوجـه المختصـون بنصـيحة للنسـاء مفادهـا اختيـار عطـور ذي روائـح هادئـة وبسـيطة لا تعرضـهن لمفاجـأة الـذهول السـلبي مـن الطـرف الآخر، وتدل في الوقت نفسه على رقة ذوق صاحبتها.

ولعل العطور التي تحمل معها نفحات الخشـب تكـون مناسبة للعمل في المكاتب التـي تسـتخدم أجهـزة التكييـف، بينما العطور التي تحمل نفحـات الفواكـه فهـي الفضـلى في اللقاءات والاجتماعات ذات الأعداد القليلة، وفي الأماكن غير المغلقة منعًا لإثارة أي حساسية محتملة.

يلاحـظ أن المسـتوى المـادي للنسـاء يقـود إلى خيـارات مختلفة خاصة وأن العطور ذات الجودة العالية عادة ما تكون مرتفعة الثمن، وقد يكون ثمنها جزءًا من التباهي باسـتخدامها

في إشارة خفية لإمكانات صاحبة العطر.

وحيث أن استخدام العطور له أهدافه وفقًا لمن تستخدمه، فمنهن من تعتقدن أن العطر جزء من شخصيتهن وبعضهن يرين فيه مدعاة لفرض الاحترام على الآخرين، بينما تجدن أخريات في العطور ميدانًا للمباهاة.

ويعتقد أن اللاتي يقمن بأعمال السكرتارية ومكاتب المديرين الأكثر قدرة على اختيار العطر الذي يناسب رؤساءهن في العمل، بل وأن الكثير من القرارات قد تنضج باستخدام عطر فواح يذهب بتركيز المديرين إلى عالم بعيد، وما هي إلا ثوانٍ وقلم التوقيع يتحرك بإمضاء معطر.

وعادة ما تُنصح القائمات بالترويج للمنتجات والخدمات إلى استخدام عطور خفيفة ولكنها تتسم بالاستمرار لمدة مناسبة بحيث تبقى في مكان الاجتماعات، حيث تعرض تلك المنتجات أو الخدمات.

ويعتقد المختصون أن هذا قد يكون مدعاة لموافقة ميسرة على الصفقة المستهدفة؛ ولذا ينصح عادة في اللقاء

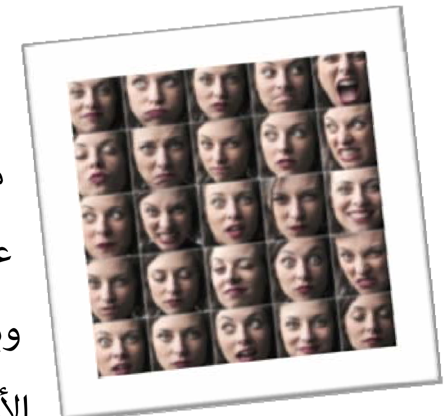
المباشر، عدم الاقتصار على الهواتف والرسائل في أعمال الترويج.

يلاحظ أن تقديم العطر كهدية من الرجل للمرأة أمر يحمل معه بعض الشبهات السلبية، فهي إما رسالة توحي أن عطرها المستخدم غير مناسب، أو أنها بحاجة لوضع عطر يكسبها رائحة مقبولة وهذا مع سلامة المقصد والنية.

ولذا؛ ينصح بتفادي تقديم الرجال العطور للنساء، عدا الزوجات فالأمر أكثر انفتاحًا وقبولاً، ولا بأس من تقديم الأزواج العطور المفضلة لهن.

وعليه فليس من المناسب قيام الرجال من العاملين التقدم بعطر إلى واحدة من زميلاتهم، إذ يحتمل الأمر الكثير من التفسيرات غير المريحة في العادة.

مزاجية النساء والإدارة



تتسم المرأة باتفاق المختصين في العلـوم النفسـية، وكـذا في مـنهج الأديـان بأنهـا الأكـثر عاطفيـة مـن قرينهـا الرجـل؛ وبالتـالي فإنهـا منحـت تـاج الأمومـة المرصـع بالحنـان والعواطـف، ولعـل العواطـف المتحركـة عنـدما تكـون أقـل استقرارًا تتجه نحو مـا يسـمى بـالمزاج والـذي يعـد المحـدد الحاسم في تشكيل النمط السلوكي.

ومـن مظـاهره التفـاؤل والعصـبية والفـرح والغضـب والاكتئاب وكذلك الهوس؛ وعليه فهو حالة شخصـية داخليـة تتجه نحو السلب أو الإيجـاب، وبتـأثير عوامـل قـد يصـعب التعرف على جميعها، ويبقى الجنس متغير حـاكم في المـزاج وفقًا لمنظومة العوامل التي تؤثر على النمط السلوكي.

هكـذا إذن المـرأة نمـوذج للمزاجيـة؛ فهـي تنتقـل مـن غضب إلى فرح بتأثير عوامل قسـم منهـا غائـب عـن الرؤيـة وقسم منها يتحرك في بيئتها.

في معادلتنا أنّ عاملًا ما قد يكون مدعاة للغضب هو نفسه قد يكون سببًا للفرح باختلاف المكان والزمان والأطراف وصولاً لمنظومة العوامل وشكل تفاعلها المتغير، عمومًا يبدو أن هناك قدرًا من الاتفاق على تغلب صفة عدم الثبات في مزاج المرأة.

يعد تقلب المزاج من أكثر الأعراض التي تظهر في سلوك النساء، لعل هذا الأمر طبيعي في بعض الأحيان نتيجة التغيرات الفسيولوجية التي تطرأ على المرأة خلال مراحل عمرها التي تجعلها تتأرجح بين كل الانفعالات فأحيانًا تكون كئيبة تبكي دون سبب، وأحيانًا أخرى استفزازية وتتصيد الأخطاء لكل من حولها.

هناك العديد من الدراسات أكدت أن ما يطرأ على المرأة من تغيرات وتقلبات أمر قد يرجع في بعض الأحيان إلى شخصيتها العاطفية.

أشار العلماء أن التقلب المستمر في العواطف سمة أنثوية، مع حدوث تغيير سريع في الوجدان، وهذا يحدث لأتفه الأسباب، ولأن نسبة كبيرة من النساء يتصفن بهذه الملامح، نجد أن العاطفة تؤثر عليهن أكثر من المنطق.

ويحذر المختصون من المرأة مرهفة العواطف التي تملك قدرة على الهروب من المواقف الصعبة، ويتم ذلك بالتفكك من الشخصية الأصلية وتقمص شخصية أخرى تتلاءم مع الظروف الجديدة بحسب الموقف، ودائمًا تكون في حالة إثارة.

بل وأحيانًا عدم الرغبة في الاستمرار بالعمل، إلا إن نطق رئيسها في العمل بكلمة مريحة طيبة نجدها قد ابتسمت وضحكت وأظهرت رغبتها في العمل ثانية، ويحصل كل هذا بفترة وجيزة.

أما بيئة العمل فهي أكثر تأثيرًا على مزاج المرأة، فارتفاع درجة الحرارة تثير أعصابها وتسبب التقلب والعدوانية، ولكن قد تكون المرأة طبيعية جدًا وتحولها سوء الظروف الجوية إلى درجة من الانفعال.

وهذا ما حذرت الرجال منه دراسة سورية صادرة عن المركز القومي للبحوث الاجتماعية تقول: (احذر أن تغضب زوجتك يومي السبت والأحد وفي أيام الصيف الحارة؛ وإلا ستتعرض للقتل!!).

وأظهرت هذه الدراسة أن المرأة تكون أكثر إجرامًا من الرجل خلال هذه الفترة، وأن نصيبها 65% من نسبة الإجرام، فضلاً عن أن فصل الصيف هو المحبب للقاتلات لممارسة هواية القتل، وأن يومي السبت والأحد هما أشد أيام الأسبوع دموية.

النتيجة نفسها أكدتها دراسة سابقة للدكتورة (سميحة نصر) الباحثة بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية بالقاهرة حول العنف ضد الأزواج، والتي أكدت نتائجها أنَّ 60% من حالات الاعتداء جرت صيفًا بفعل ارتفاع درجة الحرارة، حيث يكون الجهاز العصبي أكثر استثارة وتهيؤًا لدفع الزوجة لممارسة العنف.

وأشارت الدراسة أنَّ 35% من حالات الاعتداء تحدث صيفًا في الوقت الذي تعاني فيه الزوجة من الإحباط، وأما إذا كانت تتمتع بصحة جيدة، وقوية في البنيان فإن 40% من حالات الاعتداء على الأزواج تجري باستخدام الآلات الحادة، وأن 15% من الزوجات المعتديات يلجأن إلى دس السم والحبوب المنومة، و10% يستخدمن العصا، أما السلاح الناري فتلجأ إليه الزوجات بنسبة 55%.

وإذا تحدثنا عن تأثير الجانب الصحي، ومنها ما يسمى (اكتئاب الدورة الشهرية)، حيث تلعب التغيرات الفسيولوجية دورًا في تقلب مزاج المرأة وتغيير حالتها من النقيض إلى النقيض، منها الأعراض التي تصيب المرأة قبل وأثناء الدورة الشهرية والتي تسبب لها معاناة تظهر أثنائها التوتر وتقلب المزاج، هذه الأعراض طبيعية تعاني منها حواء عبر التاريخ.

ويعد أول من وصفها هو الطبيب العربي (أبو قراط)، وتسمى بالاضطرابات المصاحبة للدورة الشهرية وتصنف تحت مجموعة (اضطرابات المزاج).

ما يهمنا هنا استطلاع معاني ومظاهر المزاجية في الممارسات الإدارية؛ وبالتالي على الإدارة أن تتفهم أن جزءًا من العاملين لديها يخضعون لقدر من عدم التوازن العاطفي والسلوكي بدواعي مختلفة.

وعلى سبيل المثال: فإن الدورة الشهرية تجعل من الموظفة أقل إنتاجية، وقد تعاني من ألم يجعلها بمزاج يصعب معه قيامها بتبادل المعلومات أو الحوار أو استقبال زميل، أو طالب خدمة مثلاً؛ ولذلك فإذا ما استأذنت للانصراف فلن يكون الأمر مدعاة لعدم رضا رئيسها في العمل.

وكذا فعند بلوغ المرأة سن الأمل- ولن نقول سن اليأس لأنها كلمة خاطئة- تنتابها أمزجة صعبة أحيانًا، ناهيك عن أثر التغيرات الهرمونية على سلوكها وانفعالاتها، وحتى قراراتها.

وفي الوظيفة العامة عادة ما تصل المرأة إلى مستوى إداري مرموق حال اقترابها من سن الأمل؛ لذا فإنَّ إناطة مهام تحتاج لقرارات مهمة قد يشكل مخاطرة لا ينصح بها؛ وبالتالي ربما يبدو مناسبًا تخفيف الأحمال الوظيفية على السيدات في السنوات العشرة الأخيرة قبل المعاش.

ولدى عرض هذه الفكرة على طبيب أخصائي بالنساء أفاد بإمكانية تناول المرأة لبعض البدائل الهرمونية التي تعالج آثار بعض السلوك غير المحبب بتأثير من تداعيات هذا السن، وحسبنا أن بعضًا من القيادات الإدارية في الغرب، وكذا الموظفات ينهجن وفق هذا الخيار، لكي يتمتعن بقدراتهن الشبابية نفسها في أعمالهن، ويثبطن من تأثير هذه المرحلة العمرية.

وفاجأتني دراسة عن الجوع وأثره على الأمزجة، حيث أفادت بأنَّ المرأة أكثر صبرًا وتوازنًا عند الجوع والعطش من الرجل، ولعل هذا يحسب لها في بعض الأعمال التي قد لا يتاح لها الحصول على وجباتها المناسبة أثناء أداء مهامها.

والملاحظ أن غالبية الدول المتقدمة تولي أمر تشغيل المرأة اهتمامًا، بل ويتصاعد الأمر ليزداد الاهتمام بوجودها في المراكز القيادية؛ ولذا نجد أنَّ الشركات السويدية التي لا تضم مجالس إداراتها نساءً، تنتظر عقوبات.

حيث أبلغ وزير العدل والهجرة السويدي (مورجان يوهانسون) الشركات بأنها قد تواجه عقوبات إذا لم تذعن للتشريع الحكومي المقترح الهادف إلى ضمان شمول مجالس الإدارة بـ 40% من التمثيل النسائي.

ويأتي هذا التحذير على خلفية خطة حكومية لتطبيق حصة قانونية، لضمان أن تشمل مجالس إدارة هذه الشركات تمثيلاً نسائيًا أكبر.

وكانت وزيرة المساواة بين الجنسين السويدية (آسا ريجنير) قد أبلغت الصحف السويدية مطلع العام الجاري بأنها تعتقد أن مشروع قانون التوازن بين الجنسين يمكن تطبيقه بحلول عام 2017.

ويبدو أن هناك زحفًا منظمًا للنساء نحو المراكز القيادية في الإدارات العليا، ليس على مستوى الشركات فحسب بل وفي ميادين السياسة والاقتصاد والمنظمات الدولية، والأمثلة أمام القارئ باتت كثيرة لم نشأ عرضها لاستحالة الحصر.

الهواتف الجوالة ونساء الإدارة



باتــت الهواتــف الجوالــة بنماذجهـا وماركاتهـا وألوانهـا وتصــاميمها المختلفــة عنوانًــا لذوق المستخدم، وكذلك دلالة عــلى خياراتــه، وهــو يحمــل رسالة ضمنية عن سعره الـذي يشير إلى إمكانات مالكه وحامله.

وحسبنا أن الكثير من النساء يعتقدن جازمات أنَّ الهاتف الجوال جزء مكمل لشخصـياتهن، يتفـنن في حملـه واختيـار غلافه، بل وفي وضعه وحمله وأخيرًا رناته.

أجـدهن معنيـات تمامًـا باسـتخدام هـذه الأداة حيـثما كانت متاحة بالدلالة المطلوبة، أما إذا لم يـتح للمـرأة اقتنـاء هاتف جوال مناسب جيلاً وشكلاً؛ فهي عـادة مـا تخفيـه في حقيبتها، وقد لا تستخدمه أمام الآخرين.

وعليه يتدرج نوع الهاتف الجوال في المؤسسة، فالأحـدث نجده مع المديرات عادة، كونـه اسـتحقاق الصـورة الذهنيـة، وينزل بسعره نحو الأسفل مع المستوى الإداري الأقل.

لهـذه القاعـدة شـواذ ومـا أكثرهـا، فبعضـهن ورغـم وجـودهن في مسـتويات إداريـة متواضـعة إلا أنهـن يبـذلن الغالي والرخيص من أجل أن يكون معهن هاتفًـا حـديثًا قـد يجدنه مدعاة لإعجاب الآخرين وكسب ودهم، وربما ثقتهم.

ما يهمنا فيما تقدم، الإفادة بأنَّ ظاهرة امتلاك الهواتـف الجوالة أمر قـد تجـده الإدارة أداةً لفهـم سـلوك الموظفـات وقراءة بعض خيارتهن، بل وتحضيرهن أحيانًا.

وإن كان حديثنا هذا عن الجوانب الشكلية، وما يـرتبط بها من مفهوم الصورة الذهنية يحمل بعض الإثـارة المقترنـة بقصص يجري تداولها بين النسـوة عـن الجـوالات وأشـكالها وأنواعهـا وخياراتهـا وامتيازاتهـا، إلا أن الأسـعار دائمًـا تعـد مفـترق طـرق المتحـدثات. أمـا حـديثهن عـن الجـزء النـاعم والـذي يسـمى (التطبيقـات) فينتابـه الشـجون والاسـتفهام، وتبادل المعلومات والمهارات.

إن اجتماعات نساء الإدارة في أوقات الراحة، وما قبلهـا وما بعدها حول التطبيقـات تسـتغرق مـن أوقـات العمـل الكثير، وتبدو من الأهميـة بمكـان بحيـث لا يمكـن القبـول بالاستغناء عنها.

وتقول إحداهن أنها تتصدر تلك الاجتماعات رغـم أنهـا الأقل في المستوى الإداري لكنها أكثرهن مهارة ومعرفة بأسرار الجوالات وتطبيقاتها، وتتحول الأخريات إلى تلميذات أمامها وقد يتوددن لها، بل وقد تثير غيرة بعضهن بتلك القدرة.

لعلنا فيما تقدم من وصف يتجسـد أمامنـا تنظـيمًا غـير رسـمي مـن نسـاء الإدارة تقـوده المـاهرات في اسـتخدام تطبيقات الجوال؛ وبالتالي يمكنهن التأثير في بعـض القـرارات بحكم وجودهن في أعلى التنظيم غير الرسـمي لمسـتخدمات الجوال.

المهم في إشكالية الاهتمام بالجوال، هو وقـت الانشـغال به خاصة الجوالات الذكية المتصلة بشبكة الإنترنت بالاشتراك أو عـن طريـق شـبكة (الـواي فـاي) المؤسسـية، وفي كلتـي الحالتين يتصارع وقت العمل مع فرص استخدام التطبيقـات ومنها (فيس بوك، واتس آب، واليوتيوب، انستغرام، ووو ...) ، وكذلك ممارسة البلوتوث لتبادل الأخبـار والصـور. وهكـذا تحول الجوال من وسيلة اتصال إلى جهـاز للتسـلية بأنواعهـا البريئة منها، وغير البريئة.

يعتقد بعض المديرين أنَّ إحكام رقابة فعَّالة عـلى مواقـع

العمل باستخدام كاميرات المراقبة يمكن أن تحد من شغف الكثيرات وخاصة الشابات باستخدام الجوال، ومع ذلك فإنهن سيجدن فرص الهروب من مجال الكاميرات ليمارسن شغفهن بما يردهن من رسائل والعكس، ولذلك يلجأن إلى دورات المياه، وربما في الممرات التي لا تحكمها كاميرات المراقبة.

وحال عودتهن للمنزل، وقبل الراحة يتواصلن مع المقربات من المؤسسة نفسها أو غيرها ويسارعن إلى تبادل أخبار أقسامهن والجديد منها والمقترن بالتحليل والاستنتاج، ويستخدمن العديد من التطبيقات الصامتة أو بالصورة والصوت، أو بإحداهما حسب طبيعة العلاقة وظروف الطرفين وطبيعة الموضوعات.

وقد يشكلن مجموعات إلكترونية لتتاح فرصة الحوار الجمعي والتي تسمي (الجروب).

تخبرني إحداهن أنها قد تعرضت إلى تقريع زوجها لأنها نست تجهيز الغداء له، وانهمكت مع مجموعتها في حوار عن مزاج المدير المفاجئ ومجيئه مبكرًا وعلامات الرضا واضحة عليه، عكس ما كان عليه قبل يومين من تجهم واكتئاب، حيث ذهبن في التحليل إلى دور زوجته في الوصفين.

وأخبرتني أخرى أنها تواصل التسـلية بجوالهـا إلى سـاعة متـأخرة مـن الليـل، وتنتظـر النعـاس كي يغلبهـا لتنصـاع إلى سلطانه عندها.

ودافعــت عــن ذلــك بقولهــا: أنهــا تنجــز الكثــير مــن الاتصالات لصالح العمل وتتبادل الرسائل الرسمية أحيانًا من دارها، وبالتالي ليس هناك بأس أن نضع ذلك بالاعتبار إذا ما واصلت بعض حوارها (الدردشة) مـع زميلتهـا أثنـاء العمـل، فهي قد ادخرت ذلك من راحتها.

حقًا هذا الكلام صحيح: أقر أني كلفـت بعـض موظفـاتي بمواصلة الاتصال مـع الأطـراف التـي نتبـادل معهـا المصـالح الرسمية وفق النسق نفسه، فالجميع يتراسـل خـارج أوقـات العمل الرسمي، وقد تصل الدردشة لاتفاقات تفعَّل في اليـوم اللاحق رسميًا.

وتأسيسًـا عـلى مـا تقـدم، يبـدو بـأنَّ طغيـان الجـوالات النسائية أمر لا مفر منه؛ لذا فالأفضل أمام هذه الحقيقة أن نجعل من هذا الانتشـار أمـرًا إيجابيًـا، وأن لا يكـون بحكـم الممنوعات حتى لا يأخذ صفة المرغوبات.

وأختم القول، بأن منهجية العمل باختلاف أنواعه عندما تكون صحيحة، عندها لن يكون هناك وقت كثير لممارسة تصفح الجوال وتفعيل خياراته وتطبيقاته.

وهنا أريد الإفادة بأن أوقات الفراغ، وترهل الإدارات قد يكون مدعاة لنشر ظاهرة الجوال النسائي في أعمال الإدارة.

التمييز ضد النساء في الإدارة (*)



تواجه الإدارة وتحديدًا في دولنا العربية موروثًا قيميًا تبلور عبر حقبات تاريخية متتالية، مضمونه النظرة التمييزية للمرأة، ورغم أن الدساتير والقوانين تستجيب لإعلان حقوق الإنسان في المساواة الجندرية، إلا أن الكثير من التطبيقات افترقت عن جوهره، ومنها على سبيل المثال: (التحفظات على المادتين 5 و6 التي تمس الحياة الشخصية والعائلية للفتيات الصغيرات والنساء).

(*) نصت المادة الأولى من اتفاقية مكافحة التمييز ضد المرأة على بيان المعنى المراد للمصطلح، وهو "لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الاساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو تهوين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارساتها إياها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

إن العلاقة المباشرة بين وضع النساء في الإدارة والنظرة إليهن التي تمثل أحيانًا خرقًا بامتياز لمفهوم المساواة، تظهر عبر ممارسات مبطنة في الغالب يطلقها الرجال وتقبل بها النساء، وربما يقبل قسم منهن ذلك على مضض.

دعنا نستطلع سياسة الموارد البشرية في التعيين والترقية لنجد أن بعض المؤسسات تشترط في المتقدمين أن يكونوا من الذكور بحجة صعوبة الأعمال أو بعد المكان. وكذا في الترقيات تظهر الإدارة انحيازًا أو تبطن لترقية الذكور في المسار الوظيفي دون الإناث.

وقد تكون الظروف الصعبة لبعض النساء من حيث حياتهن العائلية تبريرًا لهن للقبول بالتمييز في الترقيات، وخاصة عندما لا يتوفر لهن حضانات لأطفالهن ومن يساعدهن في أمور بيتهن، وقد لا يحصلن على دعم من أزواجهن.

نعم المتزوجات من العاملات في الوظائف يواجهن ظروفًا قاسية أحيانًا ويجتهدن بثبات من أجل استمرارهن في أعمالهن والقيام بواجباتهن أفضل قيام.

أما غير المتزوجات فقد لا يواجهن مشكلات التنافس مع أقرانهن من الرجال سوى في فرص حصولهن على التدريب الخارجي وخاصة إن كان مقترنًا بالسفر؛ وبالتالي يظهرن أقل مهارة وكفاءة من زملائهن في اختبارات الترقيات والتعيين وشروطها.

عمومًا، أظهرت الكثير من الموظفات قدرًا عاليًا من الكفاءة والأداء المتميز في أعمالهن وحصلن على فرص ثمينة في الترقية، إلا أن السمة الغالبة في مجال تلك الفرص هي أعمال السكرتارية وإدارة المكاتب غالبًا.

وظهر ميل واضح لفئة واسعة من المديرين وخاصة في المستويات العليا لتعيين النساء في مكاتبهم واعتمادهن لأعمال السكرتارية، وعادة يسوقون ذريعة الدقة وكذا الانتباه والصبر تبريرًا لتفضيلهن، وقد يهتم بعضهم دون إفصاح بأن تكن تلك السكرتيرات على قدر مناسب من الرشاقة وحسن الهندام والمظهر، ولن نقول الجمال والأنوثة.

وقد تجد بعض الموظفات في أعمال السكرتارية فرصة للحصول على المكافآت والترقيات بما يدعم وضعهن المالي؛ ولذا فهن يشعرن بأنَّ مثل هذه الوظيفة مناسبة تمامًا لقدراتهن، وربما لرغباتهن أحيانًا.

إن دخـول تكنولوجيـا المعلومـات عـلى نطـاق واسـع في أعمال الإدارة جعل من فكرة القدرات الفيزيائية التي يتمتع بها الرجال أمرًا ليس ذا شأن، وقد تتميز المرأة عن الرجـل في دقـة وحســن اسـتخدام مهـارات تكنولوجيـا المعلومـات في أعمال الإدارة.

وعمومًا، فالنساء أكثر صبرًا عـلى المهـام الرتيبـة المكـررة؛ وبالتالي فهن أكثر إنتاجية في مجالاتها.

لقد ظهرت في كثير من دول العالم نساء يمارسن الأعـمال القيادية على مستوى الحكومات ومؤسسات قطـاع الأعـمال العام والخاص. إن تلك النسوة القياديـات حققـن انجـازات، وأن المؤسسات التـي يقودنهـا أكـثر إنتاجيـة مـن تلـك التـي يقودها الرجال.

تشير بعض الدراسات إلى أن المرأة أكثر حزمًا في الأعـمال القيادية. وعادة ما يتراجع الكثـير مـن الرجـال مـن الوقـوف بطريقهن، وخاصة في القرارات الحرجة.

ورغــم الإقــرار بــاختلاف تكــوين المــرأة في خصائصــها وصفاتها الخلقية والنفسية، إلا أنها تجتهـد كي تتغلـب عـلى نتائج تلك الاختلافات، وقد توظفها لصالحها أحيانًا.

وهي بذلك قد تحصل على الكثير من الدعم والعناية والرعاية من الإدارة العليا ومن الزملاء بدوافع العطف والتعاون، وربما الشهامة والنخوة والتشجيع.

إنَّ ظهور مفهوم تمكين المرأة خضع لفهم مختلف. فالدول الإسلامية عمومًا والأكثر تشددًا منها، رأت فيه مقاومة الهيمنة الذكورية وتقوية المرأة، وهذا ما قد يكون مدعاة لمخالفة الشريعة الإسلامية.

في كثير من المؤسسات تلقي بعض القيادات الإدارية المتنفذة من النساء بثقلها على الإدارات من أجل قبول تعيين الإناث في الأعمال الإدارية، واللاتي يتلقين دعم تلك القيادات واحتضانها وكأن الأمر مكسبًا تحققه المرأة لبنات جنسها بغض النظر عن مصلحة المؤسسة واحتياجاتها.

ويلعب سن المرأة دورًا مهمًا في طبيعة المهام التي تتولى القيام بها وتطلعاتها، وكذا حاجة المؤسسة أحيانًا، فمع تقدم المرأة في السن يصبح من العسير على الإدارة تكليفها بثقل إداري في العمل، وخاصة إذا كانت حالتها الصحية غير مناسبة.

إلا أنَّ بعضَا منهن، ورغم تقـدمهن في السـن يواصـلن سعيهن لتولي المواقع القيادية والاقتراب من مراكز القـرار والتأثير.

عمومًا، فإنَّ عدم المساواة ليس أمـرًا محصـورًا بمنطقتنـا العربية، فهناك شكوى في كثـير مـن البلـدان التـي تعـد مـن الدول المتقدمة تتعلق بهذا الأمر.

والملفت أن تلك الشكاوى تمتاز بشفافية عالية للتصريح بها، يتقدمها التحرش الذي لن يجد في أغلب الأحيان فرصته للظهور في مؤسساتنا لأسباب معروفة.

نعـم، إن التمييـز في الغـرب وصـل إلى أكـثر المؤسسـات تحكمًا، ومنها هوليوود التي باتت متهمة بالتمييز، ويضـمن ذلك تراجع أجور الممثلات عندما يتقدمن بالسن.

أما حسناوات (جيمس بوند) فهـن دون الثلاثـين حـتمًا، وتقول دراسة صادرة عن جامعة (ساند ييغو) أنه مـن أصـل 100 فيلم حققت أعـلى الإيـرادات لم تقـم النسـاء إلا بنحـو 12% من الأدوار الرئيسية.

ويقـترن ذلـك بانخفـاض أجـور الممـثلات بعـد سـنة 34 ويلاحظ أن الفوز بجوائز الأوسكار ينحاز نحو الرجال عادة.

نعم، رغم الاستثناءات من (أنـديرا غانـدي) إلى (بنـاظير بوتو) وصولاً إلى (تاتشر وميركل وهيلاري وكوداليزا رايس) لم تتغير القناعة عالميًا بأن هناك تمييز.

سيارات نساء الإدارة



يبدو أننا سنناقش قصة ممتعة تمامًا، ألا وهي السيارة والمرأة والإدارة، ثلاثي يتبادل التأثير بوضوح ويقدم رسائل مؤكدة.

تختلف طرق وصول ومغادرة العاملين، ومنهم النساء إلى مؤسستهم، وهذا الاختلاف له دواعيه ويخضع أيضًا لطبيعة نظام النقل الوطني، وكذا نظام النقل المؤسسي.

غالبًا ما تنخرط الكثيرات في سيارات النقل العام بنوعيه من الموظفات والعاملات الأقل دخلاً، ويتحملن أعباء هذا النقل من حيث أوقاته وحركاته ومستواه.

ورغم التسهيلات الزمانية والإجرائية لاعتماد النقل العام، فهناك من تشعر أن فرصتها في التميز وجلب الاهتمام والأنظار هو اقتناء سيارة خاصة في الذهاب والمغادرة، وتتحرك بها منفردة أو بصحبة بعض من تريد التفضل عليهن من زميلاتها،

وربما زملائها تحت عنوان (على الطريق).

وكم من متبرع للقيام بأعمال الصيانة والمساعدة حتى في التنظيف لصاحبات الحظ في امتلاك سيارة دون الكثير من قريناتها!

من واقع مشاهداتنا أن استخدام النقل العام في الدول الأوفر حظًا في منطقتنا مقتصر على الوافدات، بينما تستخدم نساء الإدارة المواطنات سيارات خاصة مميزة يقودها سائقون أجانب عادة، وقد ترافقها خادمتها لتحمل عنها حقيبتها أحيانًا.

وعادة ما تكون تلك السيارات من الأنواع الحديثة وتتميز بقدر واضح من الرفاهية، وقد يكون الاختلاف بين مستويات تلك السيارات، وما يعبر به عن قيمتها ميدانًا للتنافس الصامت والمباهات الخفية. وبالتالي يصبح المجيء للعمل ليس إلا فرصة لاستعراض القدرات المالية للعائلة أو الأزواج، بل ويحكى أنّ إحداهن تأتي في كل يوم بطراز مختلف، فما بعد ذلك من إفراط!

وقدر تعلق الأمر بالإدارة هنا، يفهم الكثير من العاملين أنَّ هناك رسائل قوية قد أطلقت لهم، فالمال والسلطة توأمان؛ ولذا فهم يتوقعون أنَّ الإدارة العليا تأخذ ذلك بالحسبان وتتفهمه عن بعد؛ وبالتالي فالأولى بهم أن يدركوا الأمر دون حاجة لإيضاح.

نعـم إنهـن يتمـتعن بأوضـاع وظيفيـة تتضـمن القيـام بـأعمال خفيفـة غالبًـا ويتمـتعن بمرتـب يغطـي تكـاليف خادماتهن وسائق السيارة الذي يستخدمنه وقد لا يغطي.

السؤال وجب هنا، كي نتفهم حديث الإدارة عن الإنتاجية وكفاءة وتقييم الأداء الفردي، وحتى المؤسسي، فهي تهـتم بـه لكن وفق مقولة "كثير مـن الحليـب وقليـل مـن الشـاي أمـر جيد".

إن اهـتمام الإرادة السياسـية بتشـغيل المـرأة في الـدول الأوفر حظًا من الرفاهية لازال عاجزًا عن تأمين تشغيل فعّال لهن، ورغـم المعـايير الضـابطة فـلا زال المـوروث الاجتماعـي يضغط لكي يحبط تطلعات الحصول على موظفات متميزات بمهارتهن ومعارفهن، ومن ثم إنتاجيتهن.

والصورة عمومًـا ليسـت قاتمـة تمامًـا، إذ شـاهدنا بعـض الاستثناءات الواضحة، وخاصة مـن الـلاتي تلقـين علـومهن في بلاد الغرب، وتحديدًا الولايات المتحدة الأمريكية وكندا.

نعم، إنهن يشغلن مواقع قيادية رائـدة ويعكسـن قـدرًا وفهمًا متميزًا في أعمال الإدارة.

وفي البلـدان الأقـل حظًـا في الرفاهيـة، يتكـرر موضـوع السيارة ولكن بأبعاد مختلفة أحيانًا.

هناك من تستخدمن النقل العام (وأو) المؤسـسي وهـن من الموظفات ذي المرتبات المتواضعة عادة، وهن لا يشغلن مواقع إدارية متقدمة في مؤسستهن.

أما الشريحة الوسـطى مـن الموظفـات، فهـن يلجـأن إلى الاقتراض البـنكي الـذي يـيسر الحصـول عـلى سـيارة مناسـبة للانتقال للعمل، أما القيـادات مـن النسـاء في الهـرم الإداري فهن قد يجدن أن الصورة الذهنية لهن في المؤسسة تتطلـب امتلاكهن سيارة متميزة طرازًا وسعرًا، وقد يكون هذا الظهور مـن متطلبـات تلـك الصـورة وفـق رؤيـتهن. ومـا ألطفهـن يتحركن ببعض العصبية في ساعات الانصراف أمام زمـيلاتهن اللاتي ينتظرن حافلة النقل العام.

وقد يظفر أو تظفر إحـدى الـزميلات بتوصـيلة محملـة برسائل. مع ملاحظة أن عـدم زواج المعنيـة قـد يجعـل مـن سيارتها واسطة لنقل عريسها القادم إلى بيت الزوجية.

الزواج ونساء الإدارة



تفيد القاعدة العامة- وعلى وجه التحديد في منطقتنا العربية- أن الزواج يحظى باهتمام الفتاة وأسرتها. وكلاهما يقران بأهميته المطلقة لحياة مستقرة وبضمانة اجتماعية وشرعية وقانونية نافذة.

دون شك، تلعب الكثير من المتغيرات في إتمام الزواج من عدمه، ومنها الجمال والأسرة والنسب والمال والدين، ومتغيرات أخرى تتعلق بالانسجام والتعاطف والسن، وعندما تحظى إحداهن بمن يجد فيها توليفة العوامل المشار إليها مما يلبي طموحه يكون الزواج، وقد يكون العكس أحيانًا.

تُنصح الكثير من الفتيات بالانخراط في العمل والوظيفة بما يوفر غطاء مقبول للخروج من المنزل؛ وبالتالي تتوفر فرص مناسبة لطالبي الزواج في رؤية الفتيات بحرية، دون اعتماد أنماط الصيغ القديمة باللجوء إلى ما يسمى (خطبة)، أو إلى شخص يكون وسيطًا في هذا الزواج، إما من أجل الحصول على مصلحة، أو يكون وسيطًا لوجه الله.

وهكذا تقدم الوظيفة فرص مناسبة لطرفي الزواج في كثير من الأحيان.

من المهم الإشارة هنا أنَّ المتزوجين من الموظفين والذين يعملون في المؤسسة نفسها يواجهون أنماطًا من المشكلات الناشئة عن وجودهم المشترك، فإن كانا في المستوى الإداري نفسه، فالأمر قد يكون مناسبًا. وتبقى بعض المنغصات أحيانًا في انعكاس أي علاقة سلبية لأحدهما على الآخر؛ وبالتالي قد يشعر بعضُ من المديرين بحرج مركب في التعامل مع أحدهما دون أن يتوقع انعكاس ذلك على الآخر.

وقد تظهر مشكلات أخرى منها: إنَّ مجرد حديث أحدهما مع آخرين قد يجلب بعض الغيرة وعدم الارتياح.

ولذا؛ لجأت الكثير مـن المؤسسـات إلى إبعـاد المـوظفين المتزوجين عن بعضهما ونقلهما إلى مكـانيين مختلفـين، وربمـا إنهاء عقد أحدهما.

أما إذا كان الزوج رئيسًا للزوجة في العمـل فهنـا الطامـة الكبرى، إذ سيتردد في محاسبتها عن إنجازها وقـد يقـوم بـه، بل وقد يواجه مراقبة صارمة من الآخـرين في الكيفيـة التـي يتصرف بها مع مرءوسته زوجته.

وكذا فإنَّ العديد من المؤسسات تمتنع عن تعيين الـزوج و الزوجـة معًـا، إذ تجـد في ذلـك مـدعاة للارتبـاك الإداري ويقول بعض الناس أنه قد يسهل أعمال وممارسـات الفسـاد المالي والإداري أحيانًا.

ويرى آخرون أنَّ وجـود المـرأة في الوظيفـة أمـر مفيـد لأنّ نفقات المعيشة باتت تحتاج دخلين للقيـام بهـا، بيـنما يرى أناس آخرون وجوب أن يكون للمرأة دخلهـا الخـاص، فهـذا أمـر بـالغ الأهميـة في حفـظ خصوصـيتها، وحريـة تصرفها المالي نسـبيًا أمـام زوجهـا وبعـدم الإثقـال عليـه في مصروفاتها ونفقاتها.

بينما يجد فريق آخر أن مكوث المرأة في دار زوجها لرعاية أولادها أمر يستحق منها أن تتخلى عن أية وظيفة أو دخل، فهي الأولى بتربية أولادها، وليس الخادمات أو دور الحضانة أو بعض القريبات أحيانًا.

ومع ذلك تفيد الكثير من الدراسات في منطقتنا عن ارتفاع نسبة عدم الزواج ولأسباب تعزى للجوانب الاقتصادية، أو لعدم توافر التوليفة المناسبة في الفتاة كي تكون مشروعًا للزواج.

لنشاهد في المؤسسات رتلًا من غير المتزوجات واللاتي وصلن سن الأمل أحيانًا دون زواج، إما لتطلعاتهن المفرطة في الاختيار أو لعدم اتساق ما أسميناه بتوليفة عناصر الزواج.

يشاهد أنَّ غير المتزوجات وبعد حين من اندماجهن في الوظيفة، نجد اهتمامهن المفرط بالعمل والاستغراق به بديلاً عن الحياة الزوجية.

وعادة ما يلاحظ أن المتزوجات قد لا يلقين معاملة مناسبة من غير المتزوجات في غيرة دفينة، وقد يكون العكس في رغبة تعويضية بالاقتراب منهن والاهتمام بأولادهن، دون أزواجهن بالضرورة.

ومن المؤكد أن غير المتزوجات اللاتي يتقلدن مناصب متقدمة من العمل الإداري تظهر عليهن علامات وممارسات من الصرامة المفرطة غالبًا؛ لذا تجد بعض الإدارات أنها في الأعمال الاستثنائية يمكنها اللجوء إلى مثل هذا النوع من القائدات المحنكات والصارمات.

غريزيًا تتجه المديرة غير المتزوجة نحو حماية ذكورية دفينة تستجلبها من المستويات الإدارية العليا وتعوض بها حاجة داخلية غير مرئية، حيث تجد من تبث إليه شكواها من مشكلات العمل، وتستمد منها الدعم والمعونة في المضي بقوة في أعمالها.

بل وهي عادة ما تنتظر عبارات التشجيع عن إنجازاتها، نعم إنهن من الأكثر اهتمامًا بأزيائهن وتسريحات شعرهن. فمعهن المزيد من الوقت للنهوض بأعباء اقتناء الملابس والأحذية وارتياد صالونات التجميل.

مكاتب نساء الإدارة



تبدو مكاتب النساء عالم خاص وحده، هو مليء بالأسرار وفيه خيارات شكلية وموضوعية تعبر عن اهتمامات صاحبة المكتب، وربما مزاجها وتفضيلاتها ورؤيتها وقد تجعله امتدادًا لمكتبها، أو سكنها.

ولا أريد القول بعض من لمسات غرف النوم والاستقبال والمطبخ أيضًا. فهي تميل إلى إظهار شخصيتها في ترتيب مكتبها، وهنا قد لا يكون الأمر متاحًا بالمساحة نفسها لنساء الإدارة جميعهن، إذ أن بعضهن يجلسن في ساحة مفتوحة واسعة متناظرة الأماكن والمكاتب قد جرى تصميمها لتتيح أعلى شفافية، بل وربما رقابة مبطنة.

وفي هذه الحالة تتقلص فرصتها في إطلاق مزاجها في ترتيب المكتب خاصة، وإن كان هناك نمطًا مشتركًا في أشكال المكاتب تفضله الإدارة.

ومـع ذلـك فـإن أدراج المكتـب وبعـض مسـطحاته قـد تكون ميدانًا للمسات أنثوية خاصة.

ويلعـب المسـتوى الإداري المقـترن بالإمكانـات الماديـة تأثيره بوضوح، فمكتب المديرات غير مكتب الموظفات الأقل في التنظيم.

فالمديرات خاصة إذا مـا تمـتعن بميـزة الغرفـة المسـتقلة وفقًا لوصفهن الوظيفي، هنـا سـتكون الحريـة في الخيـارات أكثر اتساعًا؛ وبالتالي قد نرى ورودًا ويفطًا، وربمـا عبـوة مـن الشكولاتة الفاخرة، وقطعتين مـن الزجـاج البـوهيمي، وقـد نرى صورتها مع طفليها أو لوحدها إن كانـت غـير متزوجـة، وبزي معاصر في مكان قد تم اختياره بذكاء أنثوي.

نعم نشم رائحة عطرين بالتناوب أحدهما عطر الغرفـة والآخر الذي سـيغلب هـو عطرهـا الشـخصي والـذي يعرفـه الكثيرون دون وجودها حيث ينسـاب خلفهـا ويبقـى يُـذّكِّر بمرورها إلى حين.

نعم، هي تضع حزمة مـن المفـاتيح بماسـك ارسـتقراطي مميز. والأبرز في الحزمـة مفتـاح سـياراتها المتميـزة أيضًـا في العادة، وتقترن الحزمة بجهازي جوال أحدهما كبـير الشاشـة والآخر صغيرها، وبين هذا وذلك شجون.

أمـا حقيبـة المـديرة فهـي عنـوان لقـدر مـن الصرامـة الممزوجة بالرقة والأنوثة، ترجو منها إرسـال رسـائل محـددة عن رفاهيتها المالية وقدرتها على مجاراة الموضة.

يحتل المكتب نهايـة الغرفـة، هـي أرادت مـن ذلـك أن ترى خطوات الزائر إن كانت وئيـدة أم مضـطربة. فتقـيس درجة ذكائها وفراستها ما في صدر هذا القادم سواء أموظفًا كان أم موظفة.

أما الكرسي الدوار والمرتفع، فهو جزء من حيوية الغرفـة ومظهرهـا السـلطيّ يشـاركه في التـأثير الهـاتف أو الهـاتفين الأرضيين الموضوعين على حافة المكتب العريض، ومـن طـراز معروف (Brand).

نعم، تنساب بعض الموسيقى الهادئة وهي تتابع أعمالها من على لوح أو شاشة وتنظر أحيانًـا إلى ورق ملـون أمامهـا، وكأنها تخطف بعض الوقت لأهمية ما لديها رغـم أن هنـاك من جاء بعد استدعاء.

وعادة لا تقدم المديرات في مكاتبهن الشـاي أو القهـوة، لكنهن قد يحتسين الشاي الأخضر غالبًا.

وحسبي الجهل في إدراك محتويات دواليب أو جـرارات مكتب المديرات، فأظنها فارغة إلا من بعض الدوسيهات قيد النظـر، وربمـا نجـد بعـض المؤلفـات لمـؤلفين مغمـورين، أو لشعراء محدثين كالقباني وفاروق جويدة.

تتعمـد الـدخول إلى غرفتهـا بطـرق رتيـب مـن كعـب حذائها العالي الذي تعتقـد أنـه يكسـبها قـدرًا مـن الرشـاقة والحضور، وربما الجمال والتأثير.

أما عن مكاتب الموظفات، فالأقل عمـرًا مـنهن يخـتلفن تمامًـا عـن الأكـبر في طريقـة ترتيـب تلـك المكاتـب، تتـزاحم الألوان الصريحة، وربما الفاقعـة في مكاتـب الشـابات حيـثما أتيح مكانًا لإظهار تلك الألوان في شكل أوراق أو علامـات أو حتى صور تلصق هنا أو هناك (استيكرات)، بل وحتى حـزم الأقلام الملونـة نجـدها في حافظـة مذهبـة تسـتقر متوسـطة المكتب، ولا يسلم الهاتف الأرضي من بعض الملصقات.

أما الجوال فهو دائم التعبير عن وجوده فيما يصدر مـن أصـوات قادمـة مـع (رسـائل الـواتس آب أو الفـايبر أو ...) ولكل حزمة رنتها الخاصة.

أما التحدث بالجوال فهو العجب، يتحـدثن دون صـوت تمامًـا ويـداعبن لوحـة المفـاتيح بانسـيابية فائقـة السرعـة فيحررن أسطرًا مـن حـروف ينتابهـا الغمـوض لقـارئ مـثلي يكتب بـالحروف العربيـة والإنجليزيـة كـما هـي ووفـق مـا تعلمه في المدرسة، فهذه الرموز الشبحية التي تستخدم مـن جيل الشباب اليوم لا تُعلَّم في المدارس عادة.

نعم، الموظفات الشابات يولين قدرًا من الاهتمام لنظافة مكـاتبهن ويعتقـدن أنـه يعطـي انطباعًـا عـن نظـافتهن الشخصية، وربما المنزلية.

أما الموظفات الأكبر عمرًا فتظهر معالم الوقار واضـحة في مكـاتبهن، ويلاحـظ أنهـن يضـعن حقـائبهن في جـرارات مكاتبهن فيرن الجوال في أعماق تلـك الجـرارات أحيانًـا دون أن يسمعن أو يكلفن أنفسهن بسماعه أحيانًا.

يولين الاهتمام أيضًـا بنظافـة مكـاتبهن، وكـذا نظـارتهن وعادة ما يستبدلن الحذاء الرسمي بنعال خفيفة أقل ضغطًا على أقدامهن، ويلاحظ أنهن أقل انشغالاً بشاشة حواسـيبهن إلا إذا تطلبت أعمالهن التعامل معها.

يخرجن باهتمام والتزام مع نهاية يـوم العمـل الرسـمي دون أي تأخير، ولعلهن يردن الوصول لبيوتهن للحاق بموعـد إعداد الغداء للزوج والأولاد.

يحكى أن بعض الموظفـات الكبـيرات في السـن في بعـض دولنا يقمن بتقشـير الثـوم وإعـداد متطلبـات قـدر المـحشي وهن في العمل، ولا أخفيكم فقد رأيت ذلـك بـنفسي عنـدما تناولـت مجموعـة مـن النسـوة طنجـرة كريمـة مـن الفـول المدمس والمقـترن بالشـطة والبصـل الأبـيض مـع بعـض مـن الخبز الأسمر الفواح، حيـث أعقبـه الشـاي الأسـود، ودخـان كليوباترا قادم من الزملاء الرجـال الـذين يمارسـون التـدخين المزدوج في أروقة المبنى الجانبية.

وهكذا يبدأ العمل بأريحية بعد احتفالية الفطور المشترك.

الإنتاجية ونساء الإدارة (*)



الإنتاجيــة كمفهــوم اقتصــادي إداري يشــير إلى علاقــة نســبية بــين المخرجــات والمــدخلات، وكــذا الحكومــات إلى البحث عن أساليب فعَّالة لرفع وتحسـين إنتاجيتهـا، وتتخـذ من كل الوسائل ما يمكِّنها من ذلك.

الاكتشــاف المــذهل أن المــرأة هــي الأقــدر عــلى رفــع إنتاجيــة مؤسســتها، وخاصــة إن كانــت في موقــع إداري متقدم فيها.

(*) www.alorsanews.com.

أخذت المعلومة بتاريخ 2015/3/23.

تشير دراسة أجريت على 500 مـن الشركـات الأمريكيـة للفترة من 2012 إلى 2014 إلى أن الشركات التي لديها قيـادة نسوية تمتعت بإنتاجية أعلى مقارنـة بالشركـات التـي لـديها قيادات إدارية من الرجال وبنسـب 340% إلى 122% وعـلى سبيل المثال في الشركتين:

- Bessemer Venture Partners Kasha venture and Spark Capture.

- ومن أمثلة النساء اللامعات في القيـادة الإداريـة (Maria Mayer) و(Bara).

اللتين أنقذن (يـاهو وجـي إم) الأمـريكتين مـن خسـائر مؤكدة، وباتت كلتا الشركتين أفضل حينما فتحتا فرص الترقي للنساء نحو المناصب القيادية العليا.

وعليه يمكننا الاستنتاج من أن نسبة النساء المنخفضة في المواقع القياديـة تعـد مـن الفـرص الضـائعة، وتقـدر بنسـبة 4.6% لكل 500 مدير في الشركـات الأمريكيـة الكـبرى وفـق مسح أجرى في 2014.

وللأسـف لا توجـد لـدينا دراسـة عـن إنتاجيـة المـرأة في المؤسسات العربية مقارنة بالرجل.

ولعل التصور وربما القناعة أن الرجل في شروط البيئة العربية يمكن أن تكون إنتاجيته أفضل، ولكنها ليست تلك الإنتاجية التي تشير إلى مهارات وكفاءة وحسن استخدام للموارد بشكل متميز غالبًا.

سمعنا عن بعض المديرات العربيات الناجحات وخاصة في مجالات العمل الإداري القيادي، إذا ما تمتعت بإعداد أكاديمي رفيع وفرص مدعومة للتطبيق، وكذا إن كانت تستمد قوتها في التوجيه والإدارة من تكوينها العائلي وانتمائها السياسي أو القبلي في منظومة الدولة، إن كانت من عائلة الصفوة أو متزوجة من النخبة أو لها غطاء مناسب يوفر لها إدارة فعَّالة لمرءوسيها الذين ينخرطون في القيام بأعمالهم باهتمام، ويتوخون عادة إرضاء قياداتهم ويبتعدون عمَّا قد يعكر من صفوهم، وما يتبعه من استحقاقات وتوابع غير محمودة.

وعربيًا لدينا الشيخة (لبنى القاسمي) وزيرة التعاون الدولي والتنمية في دولة الإمارات العربية، وسيدة الأعمال السعودية (لبنى بنت سليمان العليان)، والشيخة (المياسة آل ثاني) رئيسة هيئة متاحف قطر، والسيدة الإماراتية (فاطمة الجابر) رئيسة العمليات في الفيس بوك.

ووزيـرة الثقافـة البحرينيـة الشـيخة (مـي آل خليفـة) وغيرهن الكثيرات من وزيرات الثقافة العربيـات في الجزائـر، وتونس والأردن، واليمن، وسوريا، وموريتانيا، ووزيرة القـوى العاملة المصرية.

فضلاً عن كوكبـة مـن رئيسـات الجامعـات والعميـدات المتميزات، وكذلك المديرات التنفيذيات.

أطلقت مجلة (فوربس الشرق الأوسط) لأول مرة قائمـة السيدات الأكثر تأثيراً في العالم العـربي، في القطـاع الحكـومي والشركات العائلية.

وكـان التمثيـل الأكـبر مـن نصـيب الإماراتيـات بقائمـة (السيدات العربيات الأكثر تـأثيراً في القطـاع الحكـومي) مـن خلال إحدى عشرة سـيدة تنوعـت مناصـبهن بـين: وزيـرات ومديرات تنفيذيات في الشركـات الحكوميـة، وبنسـبة تمثيـل بلغت 37%.

كما احتفظت الإمارات بصدارة المراكـز الـثلاث الأوئـل؛ إذ جـاءت الشـيخة (لبنـى القاسـمي) - وزيـرة التجـارة الخارجيـة، تلتهـا سـلمى حـارب - المـدير التنفيـذي في عـالم المناطق الاقتصادية، ثم الدكتورة (أمينة الرستماني) - الرئيس التنفيذي لقطاع الإعلام في مؤسسة تيكوم.

وفي قائمـة (سـيدات الأعـمال العربيـات الأكـثر تـأثيرًا في الشركـات العائليـة) كـان الاسـتحواذ الأكـبر للسـعوديات؛ إذ بلغت نسبة تمثيلهن في القائمة 36%، من خلال اثنتـى عشرة سيدة. فيما حلت الإمارات في المركـز الثـاني ممثلـة بــخمس سيدات، وبنسبة تمثيل بلغت 16%.

وكانــت صــدارة القائمــة مــن نصــيب الإماراتيــة (رجــاء القرق) – المدير الإداري لـ [مجموعة صـالح عـيسى القـرق]، تلتها السعودية (لبنى العليان) – نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لـ (شركة العليـان الماليـة)، ثـم البحرينيـة (منى المؤيد)، المدير التنفيذي لـ (شركة يوسف خليل المؤيـد وأولاده) في المركز الـثالث.

أوضحت (خلـود العميـان)، رئـيس تحريـر "فـوربس – الشرق الأوسـط أن المـرأة العربيـة أصـبح لهـا دور ريـادي ملحــوظ، في وضــع الخطــط والاســتراتيجيات، وفي صــناعة القرار، وتنمية الاقتصاديات، وقيادة الشركات التي لا يقـف أثرها على المستوى المحلي وحسب، بل يتعداه إلى الإقليمي أيضًا.

أضافت أنَّ قائمة السيدات الأكثر تأثيرًا في الدول العربية، لا تقتصر على فئة دون أخرى، وفي الوقت ذاته لا يمكن مقارنة إنجازات أو تأثير ونفوذ سيدة في القطاع الحكومي مقارنة مع أخرى في القطاع العائلي، أو مقارنة فنانة مع طبيبة من الناحية العلمية؛ لذلك ستكون قائمتنا لهذا العام مقتصرة على السيدات الأكثر تأثيرًا في القطاع الحكومي وفي الشركات العائلية.

وسنعمل في العام المقبل على إضافة المزيد من الفئات الأخرى من مختلف القطاعات: القطاع الخاص، المشاريع الصغيرة، الإعلام . . وغير ذلك، بما يبرز إنجازات المرأة العربية في مختلف المجالات، ويعطيها حقها في التقدير والكلام لازال لخلود العميان.

وعلى المستوى الدولي وجدنا مناسبًا الإشارة إلى عدد من الشخصيات العالمية وفق صحيفة التليجراف اللندنية.

أعدت صحيفة "التليجراف" البريطانية قائمة تضم اثنتي عشرة سيدة هن الأكثر أهمية في عالم الاقتصاد على مستوى العالم، وتصدرت تلك القائمة رئيسة البنك المركزي الأمريكي (جانيت يلين).

وحازت (يلين) ذلك المنصب منذ بداية عـام 2014، خلفًـا للرئيس السابق (بن برنـانكي)، وسـوف تجتـذب تلـك السـيدة الأنظار كافة في 2015، مع اسـتعداد البنـك المركـزي الأمـريكي لرفع معدلات الفائدة للمرة الأولى فيما يزيد على ستة أعوام.

وهـذا مـا هـو حاصـل الآن عـبر مؤتمراتهـا ومحاضراتهـا وتصريحاتهـا المبهمـة بشـأن الفائـدة. وهـذه أمثلـة لـبعض الشخصيات الهامة، مع نبذة عنهن:

م	الشخصية	نبذة
1-	جانيت يلين	تشـغل منصـب رئـيس الاحتيـاطي الفيدرالي الأمريكي منذ بدايـة العـام الحـالي، وتعـد إحـدى أهـم الشخصيات في العالم حيث أنهـا أول امـرأة تتـولى رئاسـة إحـدى البنـوك المركزية الكبرى على مستوى العالم.
2-	كريستين لاجارد	مديرة صندوق النقد الدولي منذ مـا يقرب من ثلاث سنوات، كـما تولـت سـابقًا منصـب وزيـرة الماليـة في فرنسا، بالإضـافة إلى أنهـا أول امـرأة تتـولى قيـادة شركـة الاستشـارات القانونية (بيكر آند ماكينزي).

نبذة	الشخصية	م
أول امرأة تتولى رئاسة البنك المركـزي في جنـوب إفريقيـا وسـوف تتقاعـد قريبًا جدًا، وقد شغلت هذا المنصـب منذ عام 2009 لتصبح بذلك مسئولة عــن السياســة النقديــة في جنــوب إفريقيا خلال أصعب خمس سنوات بعد الأزمة.	جيل ماركوس	-3
خبيرة اقتصـادية روسـية تتـولى رئاسـة البنك المركزي الروسي منـذ عـام 2013، كما تولت سابقًا منصب وزيرة التجـارة في حكومــة (فلاديمــير بــوتين)، وقــد اتخذت قـرارات لـدعم الروبـل، وكـبح التضخم من أعـلى مسـتوياته في ثـلاث سنوات.	إلفيرا نابيولينا	-4
تـم تعيينهـا لرئاسـة شركـة (فيـديليتي) للاستثمارات هذا الأسبوع خلفًا لوالـدها الذي شغل المنصب لمدة سـنتين، ووفقًـا لمجلة (فوربس)، فإنها تحتل المرتبة رقـم 34 ضمن أكثر مائة امرأة نفوذًا في العالم.	أبيجل جونسون	-5
تعد السيدة الأكـثر نفـوذًا في مجـال الأعمال بالسويد حيـث أصـبحت في عام 2005 رئيسـة البنـك السـويدي	أنيكا فالكينجرين	-6

م	الشخصية	نبذة
		(إسكندنافيسكا إنكليدا بنكين SEB)، الذي يدير أصولاً بقيمة 325 مليار دولار، ولديه نحو 5. 5 مليون عميل عبر عشرين دولة.
-7	جيل كيلي	سيدة أعمال تولت منصب الرئيس التنفيذي لـ (ويستباك)- ضمن أكبر أربعة بنوك في أستراليا - منذ عام 2008، وصنفتها مجلة (فوربس) أنها السيدة الأكثر نفوذًا في المجال المالي بأستراليا.
-8	هو تشينغ	تولت منصب مدير الاستثمار في شركة (تيماسيك هولدنجز) - شركة الاستثمارات المملوكة للدولة في سنغافورة - لأكثر من اثنى عشر عامًا.
-9	ماريسا درو	الرئيس المساعد لقسم الأسواق العالمية في بنك (كريدي سويس)، وهي واحدة من أكثر النساء نفوذًا في مجال الاستثمار المصرفي، وقد انضمت للبنك في عام 2003، كما عملت في شركة (ميريل لينش) وشركة (ترامب جروب).

م	الشخصية	نبذة
10-	أنا بوتين	سيدة أسبانية تولت رئاسة (سانتاندرج جروب) في سبتمبر/ أيلول الماضي، بعد أن كانت الرئيسة التنفيذية لـ (سانتاندر) في المملكة المتحدة لمدة أربع سنوات، وصنفها راديو (بي بي سي) أنها ثالث أكثر النساء نفوذًا في بريطانيا.

أما السيدات الأكثر نفوذًا في الشركات الكبرى على المستوى الدولي، فقد قدمت مجلة (فورتشن) قائمتها السنوية التي تشمل أكثر خمسين سيدة نفوذًا في مجال الأعمال، والتي تصدرتها رئيسة مجلس الإدارة والرئيسة التنفيذية لشركة (أي بي إم) (جيني روميتي) للعام الثالث على التوالي.

ويعتمد ترتيب (فورتشن) على مجموعة معايير: حجم وأهمية أعمال المرأة في الاقتصاد العالمي، صحة واتجاه العمل، والتأثير الثقافي والاجتماعي.

وتتولى السيدات اللاتي سيطرن على المراكز التسع الأوائل في القائمة جميعهن، رئاسة شركاتهن، في حين تعمل (شيريل ساندبرج) مديرة لعمليات شبكة التواصل الاجتماعي الأكبر في العالم (فيسبوك).

الترتيب	السيدة	العمر	الشركة
1-	جيني روميتي	57	أي بي إم
2-	ماري بارا	52	جنرال موتورز
3-	إندرا نوبي	58	بيبسيكو
4-	مريلن هيوسن	60	لوكهيد مارتن
5-	إلين كولمان	58	دوبونت
6-	ميج ويتمان	58	هيوليت – باكرد "إتش بي"
7-	ايرين روزنفيلد	61	موندليز إنترناشيونال
8-	بات ورتز	61	آرشر دانييلز ميدلاند
9-	إبيجيل جونسون	52	إف إم أر (الشركة الأم لـ (فاديلتي انفسمنتز).
10-	شيريل ساندبرج	45	فيسبوك

أشار تقرير حول أكثر النساء تقاضيًا للدخول في العالم إلى عشرة من أبرز النساء اللواتي حصلن على مبالغ مالية ضخمة خلال عملهن بحسب آخر تعديل قامت به مجلة Fortune.

واستعرضت قناة CNN الأمريكية النساء العشرة الأوليات تصاعديًا من أقل الدخول إلى أعلاها في اللائحة التي ضمت خمس وعشرين سيدة من مختلف دول العالم، وكم تقاضين من أموال خلال عام واحد.

- **المرتبة العاشرة (أندريا نووي):** رئيسة مجلس إدارة شركة بيبسي، حيث تقاضت 14. 08 مليون دولار خلال عام واحد.

- **المرتبة التاسعة (إنا درو):** رئيسة قسم الاستثمارات بشركة جي بي مورجان، وتقاضت 14. 9 مليون دولار.

- **المرتبة الثامنة (ماري أردويس):** الرئيسة التنفيذية لشركة جي بي مورجان، وتقاضيت 15. 3 مليون دولار.

- **المرتبة السابعة (إيرين روزيفيلت):** الرئيسة التنفيذية لشركة كرافت للمواد الغذائية، وتقاضت خلال العام 15. 7 مليون دولار.

- **المرتبة السادسة (كارل بارتز):** الرئيسة التنفيذية السابقة لشركة (ياهو) الإلكترونية، وتقاضت 16. 1 دولار خلال العام.

- **المرتبة الخامسة (مارجريت وايتمان):** الرئيسة التنفيذية لشركة (هيولت – باكارد)، وتقاضت 16. 5 مليون دولار.

- **المرتبة الرابعة (ديبرا كارفارو):** الرئيسة التنفيذية لشركة فينتاس، وتقاضت 18. 4 مليون دولار خلال العام.

- **المرتبة الثالثة (شيرايل ساندبيرج):** مديرة العمليات في

شركة (فيسبوك)، وتقاضت 30. 9 مليون دولار خلال عام واحد.

- **المرتبة الثانية (ولينجتون ديناهان):** نائبة رئيس مجلس إدارة شركة (أنال)، وتقاضت 35 مليون دولار في عام.

- **المرتبة الأولى (سافرا كاتز):** رئيسة شركة أوراكل، وتقاضت 51. 6 مليون دولار خلال عام واحد لتتصدر بذلك القائمة.

وتأسيسًا على ما تقدم، فزحفهن قادم لا محالة ولن يكون قبولنا أمرًا واقعًا، بل انحياز لمصالحنا بأنهن الأفضل في حكمتهن عند البحث عن القرار الأفضل بل المزيد من الأرباح.



نساء الإدارة فـي المـعـاش

عمومًـا تمتـاز الوظيفـة الحكوميـة بقـدر واسـع مـن الأمـان الوظيفي المؤكـد بضـمان التشريعـات والقـوانين. فبعـد أن يلتحـق الموظف بإحدى المؤسسات الحكومية فلـيس عليـه إلا أن يحسـب شهرًا ويتقاضى مرتبًا، ويحسب سنوات قد توصلـه إلى السـتين عـام ويقبض راتبًا تقاعديًا منتظمًا شهريًا.

أما في القطاع الخاص فإن وجود مؤسسة للضـمان الاجتماعـي حيث يذهب جزءًا بسيطًا من المرتب الشهري، وبدعم من شركتـه، تمكنه من حصيلة تقاعدية تكافلية تحسب (اكتواريًا) عند تحديـد أقساطها الشهرية؛ وبالتالي فهو يعود إلى مدخراتـه بعـد عـدد مـن السنوات ليأخذ منها شهريًا.

الجديد في منطقتنا العربية مغادرة كلا الأسلوبين، والعمل وفـق نظام مكافأة نهاية الخدمة التي تقترن بعـدد سـنواتها وبمرتبـه فيهـا؛

وبالتالي تبدو الحكومة بعيـدة عـن الجهـد الإداري والمـالي في إدارة أموال الضمان الاجتماعي.

وتنتهي علاقة الموظفة بمؤسسـتها تمامًـا حـال وصـولها للسـن التقاعدي القانوني، واستلامها مكافأة نهاية الخدمة.

وينطبق ما تقدم في إيجاز عـلى الرجـال والنسـاء، وفي العـادة دون تمييز عدا اسـتقطاع فـترة أجـازة الـولادة والأمومـة مـن مـدة الخدمة الفعلية في بعض اللوائح في دولنا العربية.

وهنـا أردت مـن هـذا الجـزء استكشـاف المـرأة مـن الـداخل لمعرفة حركية مزاجها واستطلاع مواقفها عنـد اقـتراب بلوغهـا سـن المعاش.

تقرع أجـراس الانصراف لـدى المـرأة المرشـحة وفـق سـنها كي تكون خارج مؤسستها بصورة مفاجئة وعادة ما تسميها الموظفـات (الخطف)، أي أن شعورًا لحظيًا ينتابها بأن أيامها باتـت معـدودة، والذي يحرك المواجع- وإن صحت العبـارة- السـابقات في المغـادرة من زميلاتهن ممن اختفين فجأة.

وربما قد لا نجد وصفًا موحدًا لجميع النساء من الموظفات، فمنهن من يعتقدن أن حالتهن الصحية لا تستجيب لظروف العمـل والتزاماتـه،

وأن الوقت قد حان للجلوس في المنزل أو ممارسة الهوايات المفضلة دون التزامات ومسئولية، خاصة بعد أن أصبح المرتب ثابتًا في السنوات الأخيرة، ولا توجد التزامات للأطفال كما كان الأمر في وقت سابق.

ومع ذلك، فإنَّ قدر من الغربة والاغتراب تنتاب المرأة حال اقتراب موعد إحالتها على التقاعد، ولعلها تجتهد كي لا تظهر بعض إحباطاتها الداخلية لأن سن المعاش معناه التقدم في العمر، وهذا هو أسوأ ما قد تتعامل معه النساء.

الأخريات من اللاتي وجدن في الوظيفة فرصة للخروج من المنزل والاحتكاك بالناس وحضور اللقاءات، وإشغال اليوم بأعمال يمنحها الإحساس بامتلاك (دور)، وأجزم أن مثل هذا الإحساس هو مدعاة للشعور بتحقيق الذات، ودون شك إن هذا يعد جوهر التوازن السيكولوجي الداعم للروح المعنوية، وما ينشأ عنه من إحساس بالسعادة وربما الفرح.

إنهن يشعرن باقتراب (غول العمر) لينتزع منهن الوظيفة، وما يرافقها من مشاعر وأحاسيس.

بعضهن يصبن بإحباط وقدر من مشاعر الكآبة، وقد يبدأن بالتمتع ببعض الأجازات في محاولة لعدم الظهور واللقاء بغيرهن ممن لديهن

المزيد من السنوات للاستمرار في الوظيفة.

الأذى واضح على أولائك السيدات اللاتي يشغلن مواقع قيادية في الإدارة، ويتمتعن وفق ذلك بامتيازات المنصب من سيارة ومرافق وسكرتارية وخدمات أخرى وفقًا لعنوان الوظيفة. ناهيك عن فرص القيادة وإطلاق الأوامر والتعليمات، ومحاسبة الآخرين.

كل ما تقدم يختفي في الصباح التالي، وقد يكون دخولها مرة ثانية للمؤسسة التي كانت فيها يتطلب موافقة المديرة الجديدة والتي كانت قبل حين ليس ببعيد مرءوستها فعلاً.

أكثرهن لا يرغبن بزيارة مواقعهن القديمة التي كانت مكان عملهن السابق، وقد يتحاشين التواصل مع من في الوظيفة، فيذهبن إلى اللاتي سبق وأن تقاعدن.

بعضهن اللاتي يتمتعن بقدرة مالية جيدة يواصلن ترتيب استمرار امتيازات الوظيفة الشكلية من سيارة وسائق وخادمة وهكذا ... الخ.

وقد ينشأن مكتبًا في دورهن مناظرًا لمكتبهن المخلوع مع هواتفه الأرضية وشاشة تلفزيون وحاسوب حديث، وقد يتقبلن فيه زيارة بعض الزميلات في محاولة لإرسال رسالة مفادها إنهن لازلن بخير.

وبعضهن ينخرطن في أعمال حرة تناسب قدراتهن ومهارتهن

لكن سرعان ما يغادرنها، إذ أن بيئة الأعمال لا تتسم بالدعة التي تعودن عليها أيام الوظيفة، وخاصة الحكومية.

أما عن استخدامهن للماكياج فلن يتركن ذلك، وقد يبالغن به ويولين اهتمامهن لصبغ الشعر دون ترك شعره بيضاء واحدة قد تخبر الآخرين أمرًا لا يرغبن به.

يبدو أننا نتحدث عن دورة حياة فيها ذكريات بمزيج من النجاحات وربما بعض الفشل أو الأمنيات التي لم تتحقق.

الطبقية ونساء الإدارة



يشير مفهوم الطبقية إلى تصنيف يقوم على الملاءة المالية والتي قد تكون موروثة أو مستحدثة على أعتاب تغيير دراماتيكي في حياة البشر، والذي يهمنا هنا الحقوق الاجتماعية المترتبة على الانتماء الطبقي، ومظاهر هذا الانتماء وآثاره على السلوك الإداري.

تؤكد القوانين واللوائح على العدالة والمساواة في الحصول على الوظائف والتعيين والترقيات، وبالتالي فإن الانتماء الطبقي لن يكن سببًا في تعيين أو ترقية في دواوين الحكومة.

إن عمليات الخصخصة وإعادة الهيكلة وتشجيع الاستثمارات الخاصة أطلق العنان لتحالف واضح بين رجال الأعمال مع البيروقراطية الحاكمة، وهذا ما جعل الدولة تحت سيطرة واضحة لذلك التحالف.

وهكذا؛ فأصبح لدينا قطاعين أحدهما حكومي بحت تتهافت عليه غالبية الشرائح الاجتماعية الأقل دخلاً والتي عادة ما تصنف بالطبقات الوسطى والفقيرة.

وتبقى بعض الوظائف المرموقة حكرًا على شرائح اجتماعية محددة، وخاصة تلك التي تتسم بالقرب من رأس السلطة السياسية، ومثالنا هنا، إن وظائف وزارة الخارجية باتت ميزة وكعكة يتقاسمها المتنفذون، وكذلك الجالسون في الخطوط الأمامية للسلطة، وربما تشابهها في الامتيازات الشركات النفطية وشركات الطيران الحكومية والوظائف ذات الطبيعة الخاصة في مكاتب القيادات والوزراء والدواوين الرفيعة.

أما قطاع الأعمال الخاص، فهو ميدان لظهور واضح لطبقية التعيين والترقيات.

إن ما ينطبق على الذكور من حيث آليات انتقائهم للوظائف في الحكومة والقطاع الخاص ينطبق تمامًا على النساء، مع تحيز واضح غير معلن في تفضيل الرجال، تفاديًا لما يترتب عن طبيعة المرأة من حيث قدرتها على العمل دون انقطاع.

وهكذا تنخرط مجموعات من الموظفين (رجال ونساء) في المؤسسات بخلفيات طبقية مختلفة، وتظهر تداعيات تلك الأصول والمرجعيات الاجتماعية بوضوح في محاور غير رسمية قابلة للتشخيص، خاصة وأن الإعداد التعليمي الذي يتلقاه الموظفين في مقتبل أعمارهم ينعكس بوضوح على سلوكياتهم في الوظيفة والعمل.

فأولئــك القــادمون مــن المــدارس الأجنبيــة والمحملــون بالمصـطلحات والقناعـات، وهــي لا تنسـجم تمامًـا مـع أولئـك القادمون من التعليم الحكومي الفقير عادة.

تتعمق الفوارق التعليمية والاجتماعية والاقتصـادية في ظهـور المجموعات غـير الرسـمية، والتـي تتواصـل وتتعاضـد ويكـون لهـا نواميسها الخاصة إذا ما كانت النساء غالبية فيها.

وتستمد مثل هذه المجموعـات قوتهـا مـن حجمهـا وعلاقاتهـا بمراكز القوى خارج المؤسسة وداخلها في شبكة معقدة مـن المصـالح المتبادلة.

أمام هذا الفـرز الواضـح للكتـل الاجتماعيـة والتـي تتفـنن في إظهار سلوكها المتميز عبر مظاهرها مـن ملـبس وعطـور وسـيارات فارهة وجوالات حديثـة، بـل وتغيـير اللكنـة في الكـلام واسـتخدام مفرط للإنجليزية أو الفرنساوية وربما الألمانية.

يعيد الآخرون مـن مخرجـات التعلـيم الحكـومي حسـاباتهم، فأما أن يتحملوا تبعات أمـر لـيس لهـم فيـه ذنـب ويبـذلوا جهـدًا تصالحيًا مع تلـك التيـارات أو المراكـز، أو أن يجتهـدوا كي يحصـلوا على شهادات تمنحهم بعض الامتيازات؛ وبالتالي فهم يراهنون أيضًـا على التفوق مـن خـلال أولادهـم الـذين ينظـرون إلـيهم كميـدان للتعويض عما فاتهم من مشاعر الرفاهية.

تظهر مشاعر الاختزال التي تلحق بالنساء الأقل دخلاً أمام زميلاتهن من المرفهات واللاتي يأتين بأزياء استعراضية قد لا تتكرر، ويزدن الأمر بالعطور الباريسية وأحذيتهن ذات الكعوب العالية، وهكذا تظهر مظاهر التمتع بالرفاهية وإشهار طقوسها لدى الشريحة ذات الدخل العالي.

التجربة تفيد أن هناك شريحة وسطية تتأرجح بين الشريحتين، فهي ترغب في أن تنتسب إلى الفئة الأعلى لكنها تصطدم بمتطلبات الانتماء من مظاهر كالملابس الغالية وغير كذلك، وكذا قد لا تبدو مرحبًا بها في الشريحة الغنية.

المهم في هذا المجال انعكاس البعد الاجتماعي والطبقي على الأداء، وكذا السلوك الإداري إذ يلاحظ أن بعضًا من الموظفات في الشريحة الغنية يتعففن عن القيام ببعض الأعمال الإدارية، والتي تحتاج إلى جهود مكثفة، ويرغبن في المهام التسلطية الإشرافية.

أما الموظفات من الشريحة الفقيرة، وكذا الوسطى. فإنهن ينخرطن في الأعمال باندفاع رغبة في الحصول على رضا المديرين، وربما مكافآتهم.

الزوج والولادة والأمومة ونساء الإدارة



لا تفترق نساء الإدارة عن غيرهن في الاندماج في الممارسات الحياتية والاجتماعية المتعارف عليها، فهن يتزوجن ويلدن، ومن ثم يقمن برعاية أطفالهن مباشرة ولفترة محدودة، حتى يجدن البديل المناسب.

المهم في هذا الجانب تسليط الضوء على تأثير تلك الممارسات على عمل النساء الملتحقات بالأعمال الإدارية.

وكما أشرنا سابقًا، فإنَّ القوانين أعطت لهذا الجانب اهتمامًا وقدمت فرص العون التي تتيح للمرأة العاملة الزواج والإنجاب، ورعاية صغارها.

تواجه الإدارات عمومًا سواء في القطاع الحكومي أو في قطاع الأعمال العام أو حتى الخاص، إشكالية اضطرار بعض (الموظفات) للانقطاع عن العمل لمدد زمنية ليست بالقصيرة أحيانًا.

ففي رحلة الزواج وما قبله وما بعده تتوالى الانقطاعات وفق تسلسل المراسيم التقليدية وصولاً لأجازة شهر العسل والذي يشترك فيه الموظف والموظفة، عدا تحضيرات ما قبل الزواج وما بعده.

وبعد شهر العسل يفترض بالموظفة العودة المشكورة لوظيفتها وما يناط بها من أعمال، إلا أنها قد لا تكون بالاندفاع نفسه، وقد تأتي للعمل وهي بحاجة لبعض النوم حيث كانت أمس في دعوة لدى أقرباء زوجها أو لأسباب أخرى غير قابلة للحصر؛ وبالتالي يتحرك مؤشر الإنتاجية نحو الانخفاض، وتصاب الكفاءة بعيوب جديدة.

وما على الإدارة إلا تقبل الأمر الواقع، الأمر الذي يضطرها أحيانًا للقيام بإجراء مناورة في تنصيب الأعمال، وتوزيع المهام لضمان انسيابية إنجازها.

وتسمع الإدارة في يوم لاحق بخبر الحمل، وما يحمل معه من استحقاقات اعتبارية وسيكولوجية وبيولوجية، فبين سعادة الموظفة وتظاهر الإدارة بالمشاركة، يبدو مؤكدًا أن جرس الخطر قد قرع وعلى المديرين التهيؤ لمغادرة مفاجئة لتلك الموظفة على أعتاب أعراض الحمل ومتاعبه، ومن ثم التهيؤ لمغادرة الموظفة الحامل العمل مبكرًا قبل الولادة بشهرين استعدادًا لها، وتنظر الموظفات غير المتزوجات بحسرة إلى عدم تمكنهن من التمتع بمثل هذا النوع من الرعاية والأجازة الطويلة.

تذهب موظفتنا النجيبة بأجازة الأمومة التي قد تمتد إلى ستة أشهر وتعقبها بأجازة الأمومة التي تمتد لسنتين، وما بعدها تبدأ الأجازات القصيرة عند أي طارئ يسير يلم بالوليد.

عمومًا، تنظر الإدارة إلى مدة قد تمتد إلى ثلاث سنوات برؤية (الأمر الواقع والقبول المر) أحيانًا.

وكم تمنى المديرون أن يعملوا مع موظفين لا يمارسون الانقطاعات الطويلة! حيث تذهب نتائج التدريب أدراج الرياح. وحتى في حالة العودة بعد سنتين أو أكثر تكون الأمور قد تغيرت من حيث اللوائح وآليات العمل، وربما حتى تكنولوجيا الأجهزة المستخدمة.

يقول بعض المديرين أن الحمل مرة واحدة، والعودة للوظيفة يعد مقبولاً، ولكن الحمل المتكرر وبالتتابع السنوي يجعل من الموظفة اسمًا على قائمة العاملين وينطبق المثل القائم (اسمه في الحصاد ومنجله مكسور).

وهنا قد لا تبدو الدعوة منطقية لإطلاق حملة لمنع الحمل لدى الموظفات، ولكن يبدو مفيدًا تخفيف الأعمال المناطة بالموظفات اللاتي يتميزن بخصوبة عالية.

والكاتـب يمتلـك الجـرأة ليقـول أن تجربتـه في الإدارة بمعيـة كوكبة من الحوامل كانت أمرًا يدعو للشـفقة؛ لـذا فهـو يـدعو إلى اعتبار الحمل والولادة ورعاية الأطفال وظيفـة تـدفع عنهـا الدولـة أجورًا شأنها شأن الوظائف الأخرى، دون انخـراط الحوامـل أو مـن هن مشروعات للحمل والإنجاب في الوظيفـة العامـة، أو في قطـاع الأعمال العام والخاص لغاية انتهاء مهامهن هذه.

وهنا نرفع شعار (الأمومة وظيفـة) يصـار إلى تقنينهـا ووضـع ضوابط لممارساتها، وما يترتب عليها من حقوق عند الانهماك فيها، فهي وظيفة مستمرة ودائمة وتستحق أفضل الأجـور والمزايـا، فهـل أسمى من بناء جيل قوي مشبع بمشـاعر حنـان الأمومـة والرعايـة الصحيحة قيميًا وتربويًا وتغذويًا وتعليميًا؟!

الموضة ونساء الإدارة



تتـــــأثر المجتمعـــــات بشرائحهـا المختلفـة بموجـات الموضة وتداعياتها وكذا تبعاتها، وهي أكثر ظهـورًا عـلى النسـاء خاصة تلـك المتعلقـة بـالملابس والأحذية والتسريحات. ويبـدو أن كلف التماهي مع موجـات الموضة ترتبط بشكل طردي بالقدرة المالية من جهة، وتقبل المجتمع مـن جهة أخرى.

ينظر البعض إلى التوافق مع الموضة عنوانًا للثقافة وتعبيرًا عن البعد الحضاري، بينما يرى آخرون أنهـا ليسـت إلا تقليـدًا للغـرب وضياع لـلــهوية الوطنيـة، وقـد نجـد بـين النظـرتين خطًـا وسـطيًا يتعامل مع الموضة بطريقة مسك العصا من الوسط.

إن إجراء مسح بمنظور جغرافي لقياس درجـة تـأثر المجتمعـات العربية بتيارات الموضة- وعلى وجه التحديـد في الملابـس- يشـير إلى وجود اختلافات واضحة في النظرة المجتمعية والرسمية أيضًا، فلـدينا دول عربية حافظـت عـلى الأزيـاء الوطنيـة واعتبرتهـا واجـب أثنـاء العمل، بينما تركت دولاً الأمر لخيارات الموظفين، ومنهم النساء.

وقدر تعلق الأمر بالنساء، ورغم حساسية النظرة في التعامل مع الموضة فإنها تجد متنفسها في الغطاء الشامل، إذ تخفي وراء جلبابها (العباءة) آخر صيحات الموضة وأشكالها، والفرق أنها لا تظهر أثناء العمل إلا بالصدفة أو في أجواء نسائية بحتة.

وتلعب وسائط التواصل الاجتماعي، وسهولة الاطلاع على منتجات دور الأزياء والعرض وإتاحة السفر إلى الغرب وطبيعة الأسواق التي تلاحق الأحدث من خلال محلات تحمل الشهرة العالمية والتي تسمى (براند، سينيه، ماركة) مجتمعيًا، كل هذه المؤثرات تجعل من الموضة تياراً عابرًا للحدود دون استئذان.

وفي الإدارة ونسائها، فهن الأكثر اهتمامًا بالموضة من ربات البيوت اللاتي قد لا يجدن حافزًا قويًا لملاحقتها والاجتهاد في تطبيقاتها.

وتحديدًا، فإنَّ ارتباط الموضة غالبًا بالقدرة المالية يجعلنا نتوقع أن المستوى الإداري للنساء يعمل وفق اعتبار مفاده أن الصورة الذهنية لموقعها الإداري يفسر ارتباطها في التجاوب مع الموضة الأحدث.

ويظهر الأمر هنا بوضوح تام في الدول العربية التي لا تجد مناسبًا التدخل في ملابس موظفيها، والكيفية التي تتعامل فيها النساء تحديدًا مع موجبات الموضة، ومع ذلك فيبقى للقبول المجتمعي تأثيره الواضح على درجة ومدى حرية الخيارات النسائية لمنتجات الموضة، ومظاهرها.

ونعتقد أن درجة التجاوب مع الموضة يلقي آثاره المادية بالدرجة الأولى على النساء اللاتي يعتقدن أن التماهي معها يعد أمرًا يستحق بعض التضحيات والتنازلات الاعتبارية وصولاً للاقتراض من أجل الاستجابة لمعطياتها.

لاحظنا أن بعض المؤسسات تفرض زيًا موحدًا للعاملين في محاولة للحد من ضغط الموضة، ورغم ذلك فإنها تلقي بأحمالها وبأشكال مختلفة على نساء الإدارة فالأقمشة لها جودات مختلفة، وكذا حرفية الخياطة ودقتها.

التحرش ونساء الإدارة



يعرف المركز المصري لحقوق المرأة التحرش الجنسي أنـه: (كـل سلوك غير لائق له طبيعة جنسية تضايق المرأة أو يعطيها إحساسًا بعدم الأمان)، وكذلك يعرفه أيضًا بأنه: (صـيغة مـن الكلـمات غـير المرحب بها أو الأفعال ذات الطابع الجنسي والتي تنتهك جسـد أو خصوصية أو مشاعر شخص مـا وتجعلـه يشـعر بعـدم الارتيـاح أو التهديد أو عدم الأمان، أو الخوف، أو عدم الاحـترام، أو الترويـع أو الإهانة، أو الإساءة، أو الترهيب، أو الانتهـاك أو أنـه مجـرد جسـد) (ويكيبيديا، الموسوعة الحرة).

إن تقييم حجم الظاهرة في الدول العربية يبدو عسـيرًا إذا مـا أخذنا بالاعتبار أن غالبية أفعال التحرش يصـعب تسـجيله بصـورة رسمية تفاديًا لما قد ينشأ من مشكلات معقدة معروفة أو بسـبب من مداراة الحياء بالصمت.

كشفت دراسة ميدانية حديثة أجرتها شركة أبحاث عالمية لصالح وكالة الأنباء العالمية (رويترز 010). شملت اثنتي عشرة ألف موظفة من دول المسح، أن 16 في المائة من النساء العاملات في دولة عربية كبيرة تعرضن للتحرش الجنسي من قبل المسئولين في العمل، وأظهرت الدراسة أن نسبة التحرش في الدول العربية أعلى بكثير من الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا والسويد وألمانيا وإيطاليا وبريطانيا وأستراليا وإسبانيا، وبقية الدول الأوروبية.

فيما جاءت الهند على قائمة الترتيب بنسبة تصل إلى 26 في المائة، تلتها الصين بنسبة تصل إلى 18 في المائة.

أما فرنسا والسويد فجاءتا في ذيل القائمة، حيث كشف المسح أن قضايا التحرش الجنسي في مواقع العمل في فرنسا والسويد تعد الأقل عالميًا؛ حيث لا تزيد عن 3 في المائة، وتلتها بريطانيا وأستراليا بنسبة 4 في المائة.

وفي المكسيك بلغت 13 في المائة، وجنوب إفريقيا 10 في المائة، وفي إيطاليا 9 في المائة، وفي البرازيل وكوريا الجنوبية وروسيا والولايات المتحدة الأمريكية 8 في المائة، أما في اليابان وكندا وإسبانيا والأرجنتين فـ 6 في المائة، بينما بلغ في ألمانيا وبلجيكا وبولندا 5 في المائة.

وبينت الدراسة الميدانية أن النسبة الكبرى من الموظفات اللاتي يتعرضن للمضايقات الجنسية أو التحرش الجنسي المتعمد في العمل تقل أعمارهن عن 35 عامًا.

عمومًا، فإن ظاهرة التحرش كمظهر من مظاهر التمييز ضد المرأة تتسم بصفتها العالمية وتتميز المرأة العربية بخصوصية منشأها العادات والقيم التربوية والاجتماعية، وكذا غياب الالتزام التشريعي في احترام المواثيق الدولية التي وقعت عليها معظم الدول العربية دون تطبيق واقعي ململوس.

مما تقدم، تواجه نساء الإدارة أنماط شائعة من التحرش قد يمارسه الرؤساء أو الزملاء، وحتى ممن يتعامل مع المؤسسات التي تعمل فيها النساء من الموردين وغيرهم.

وفيما يدعم الرأي القائل بأن التحرش ظاهرة عالمية غير مقصورة على المرأة العربية كشفت دراسة صادرة عن معهد المرأة في العاصمة الأسبانية مدريد، عن تعرض مليون و310 ألف عاملة لنوع من أنواع التحرش الجنسي عام 2005 وهو ما يمثل 15% من مجموع عدد العاملات في إسبانيا الذي يبلغ 8 ملايين و425 ألف عاملة.

وأشارت الدراسة إلى اعتزام نحـو 40 ألـف عاملـة تغيـير محـل عملها لهذا السبب، وتقول مسئولة المسـاواة بـين الرجـل والمـرأة في المعهد، (سوليداد موريو)، أنَّ رد فعل العـاملات تجـاه التحـرش هـو عدم التقدم بشكوى - بصورة عامـة - عنـدما يكـن التحـرش يسـيرًا، وتزداد احتمالات رفع شكوى وفقًا لطبيعة التحرش الذي تعرضن لـه وتتراوح حالات التحرش بصورة عامة، بين التحرش الشفهي والإلحاح في طلب لقاء وطرح أسئلة جنسية أو نظرات موحيـة إلى ذلـك، ثـم تتصاعد حتى تصل إلى اللمس والتحسس وغيرها من السلوكيات.

وتكشـف دراسـات المعهـد المعتمـدة عـلى زيـارات ميدانيـة استطلاعية، ضعف نسبة اللاتي تجرأن على التقدم بشـكوى؛ حيـث لم تتجاوز الـ 25% من مجموع حـالات التحـرش، وأرجعـت الدراسـات أسباب ذلـك أنَّ 56% مـن المؤسسـات التـي تقـع فيهـا مثـل هـذه الحالات لا تتصرف بجدية مع المشكلة، كـما لم تصـدر أحكـام رادعـة ضد المعتدي بشكل مرضٍ إلا في 8% من مجموع الدعاوى المقدمة.

وحسب استطلاعات المعهد بين اللاتي تعرضـن للتحـرش، فـإن 38% منهن يخشين التقدم بشكوى؛ لظنهن أنهـا سـتعود ضـدهن، فيتهمون العاملة بأنها هي التي تحرشت، وقالت 43% منهن أنهن يضطررن إلى التحمل والسكوت خشية فقدانهن أعمالهن.

ولفتت الدراسة الانتباه إلى أن نحو نصف الذين يقومون بالتحرش، هم من زملاء العمل، و27% منهم من رؤساء العمل و23% من الزبائن، كما لم تغفل الإشارة إلى الأمراض النفسية التي تصيب غالبية العاملات مثل القلق والسهر واللامبالاة والخوف، والتعرض للكوابيس.

يرى بعضهم أن وجود المرأة إلى جانب الرجل في العمل يعد سببًا مباشرًا لظاهرة التحرش ونقصد بالسبب فرصة حصول ممارسات التحرش المنوه عنها فيما تقدم، والآن بعد انتشار وسائل التواصل الاجتماعي بات مفهوم القرب الفيزيائي لا يشكل السبب المباشر لحصول التحرش؛ وبالتالي فخيار العزل بين الرجل والمرأة في المكاتب الإدارية بات لا يقدم حلولًا ناجعة لمشكلة التحرش.

ونرى من الصعوبة بمكان أن نقترح وصفات جاهزة لمواجهة المشكلة، فلكل بلد بل، ولكل مدينة أو حتى مؤسسة بعض الحلول وليس كلها، إلا أن الثابت يشير إلى أن السلوك الجمعي الفاضل محض خيال.

وأجزم أن ردع الإدارة لأي ممارسات تحرش مثبتة سيكون فعالا في الحد من انخراط بعضهم، وبأشكال مختلفة في الإتيان بتلك الأعمال ذات الضرر الفادح على انسيابية الأعمال وحسن الإدارة، وبغض النظر عن المستوى الإداري الذي قد يقع فريسة لسوء التقدير والتصرف الشائن.

التوظيف والترقية ونساء الإدارة



تؤكد كل الإعلانات الدولية والاتفاقيات باختلاف مصادرها على موضوع (المساواة بين الرجل والمرأة) في الانهماك في العمل، وتحديدًا التوظيف والترقية.

وقلما يمكن رصد اشتراط معلن بالوظيفة الحصرية للرجال، إلا أن تفضيلات إدارة الموارد البشرية وفق رؤيتها لطبيعة الوظيفة من حيث صعوبتها أو درجة المخاطرة فيها وحاجاتها لجهد فيزيائي استثنائي، قد يجعلها تفضل الرجال، وهي في الوقت نفسه قد تفضل النساء في بعض أعمال الإدارة، وتحديدًا في مهام السكرتارية.

يبدو أننا سنجانب المنطق والموضوعية إذا ما أطلقنا عبارة أن كل الوظائف تقع على خط واحد أمام الرجال والنساء في التعيين أو في الترقية.

نعم، نحن نتحدث عن بلاد لا تتيح للمرأة الكشف عن وجهها، وبين أخرى قطعت شوطًا كبيرًا في إتاحة الحضور النسائي في العمل والوظيفة والترقية.

وتظهر الممارسـات الإداريـة في الـدول العربيـة بعـض القبـول الحذر في تولي المرأة للوظائف القيادية، بينما تسـهل أمـر انغـماس النسـاء في الوظـائف اليسـيرة، وعـلى وجـه التحديـد العموميـة والحكومية منها مع بعض الاستثناءات النادرة.

ويـرى بعضـهم أن التحـاق المـرأة بالوظيفـة لـه اسـتحقاقات إدارية ومالية ستنوء بها المؤسسة وفقًا للقوانين السارية؛ لـذا فهـي تجد في التزاماتها عبئًا تتمنى ألَّا تتحمله أو تتعامل معه.

وكما هو الأمر بالنسبة للوظيفة قدر تعلق الأمر بالتعيين تواجـه النساء بعـض المعضـلات في فـرص الترقيـة، خاصـة إن حمـل سـجلها الوظيفي انقطاعات لأسباب متعلقة بالزواج أو الحمل والولادة.

وما قد يحد من فرص الترقية، إشكالية ارتباط المسار الوظيفي بالتدريب حيث تتقلص الفرص التدريبية المتاحة للنسـاء، وخاصـة إن كانت خارج مواقع العمل وتضطر معها للسفر، الأمر الذي قـد يتعارض مـع الحـدود المرسـومة لهـا مـن الأسرة إن كانـت حـدودًا قيمية أو موانع ترتبط بإدارة الأسرة والمسئولية عن شئونها وتـدبير المنزل بكل معانيه وتفاصيله.

عمومًا، تفيد المقارنة الزمنية لواقع توظيف المرأة وترقيتها في عموم دول المنطقة العربية إلى تغيير واسـع المـدى والعمـق، فبعـد أن كانـت الوظائف التعليمية هي المجال المتاح لعمل المرأة مع بضع الاستثناءات.

أصبحت غالبية الوظائف والأعمال ميادين يمكن للمرأة أن تستقطع حصصًا منها إلى الحد الذي تمكنت المرأة من منافسة الرجل في بعض الوظائف التي انخرطت فيها.

عمومًا، فإنَّ مباحث وأجزاء إصدارنا هذا تتناول الأسباب الكامنة والظاهرة لانخراط المرأة في العمل، وهذا التناول ليس إلا محاولة ومساهمة متواضعة في معالجة بعض إشكاليات عمل النساء في الإدارة.

المرتب والأجور ونساء الإدارة



السائد في اللـوائح الماليـة عدم وجود فصل بين المرتبـات والأجور التي يحصل عليها كلا الجنسين، فالأصل فيهـا أساسًـا متطلبات، يسـتوعبها الوصـف الـوظيفي وهـو واحـد للوظيفـة إن كانت مشغولة من رجل أو امرأة.

تنشأ بعض الفروق غالبًا بسبب ساعات العمل الإضافية التـي قد لا تكون محبذة من النساء، حيث يـرغبن بـالانصراف المتسـارع لسكنهن حال انتهاء ساعات العمل؛ وبالتالي فتظهر ساعات العمـل الإضافي للرجال في إجمالي مرتباتهم.

الأهـم في تناولنـا لموضـوع المرتـب والأجـور، الكيفيـة التـي تتصرف فيها المرأة بمرتبها.

دون شك، هناك الكثير من النسـاء ينظـرن إلى مـرتبهن كجـزء من الـدخل العـائلي الإجـمالي والـذي يتوجـه إنفاقـه نحـو أبـواب الصرف التقليدية للبيت والأولاد ويدعم بذلك الدخل الذي يأتي به الرجل، رغم وجود حـالات تشـير إلى أن دخـل المـرأة هـو الأسـاس الذي تقوم عليه نفقات الأسرة عندما يواجه الزوج عجـزًا في تـأمين احتياجات أسرته.

وقد يكون دخلها أعلى من دخل الرجل (زوجها)، وقد يتعـذر عـلى الكثـير مـن النسـاء لأسـباب اعتباريـة اسـتقطاع بعـض مـن مرتباتهن لصالحهن مباشرة وتغطية طلباتهن الشخصية. وفي الدول المرتفعة الدخول يتوجه المرتب نحو تغطية نسبة عالية من الأمـور الكمالية والخدمات الخاصة حيث يتولى الرجل الإنفاق على أسرته.

وهنـا تبقـى الوظيفـة جـزءًا مـن الصـورة الذهنيـة المطلوبـة اجتماعيًا، وليس بالضرورة المرتب الناجم عنها.

ولـذا؛ في الحالـة التـي نعـرض فيهـا هـذا الأمـر قـد لا يغطـي مرتبهن سعة خيارات الموظفات المرفهات ونفقـاتهن الناجمـة عـن الوظيفة، من انتقال ممتاز وجليسة أطفال وخدمات أخرى كإعداد الطعام ونظافة المنزل، لنجد في آخر المطاف أن تلك المرتبات مهـما بلغت حدودها فهي لخدمة الالتحاق بالوظيفة فحسب.

والنماذج التي يزخر بهـا واقعنـا يؤكـد اختلافهـا، فهنـاك مـن أعالت أسرتها وأنجزت تقدمًا في التحصيل الجامعي، مـن خـلال مـا تمكنت الحصول عليه من دخل عن مرتبهـا الشـهري، وأسرة أخـرى تعاون الاثنان (الرجل والمرأة) في حمل الأعباء الاقتصادية للأسرة.

الماكياج ونساء الإدارة



يتحرك مقياس الماكياج بشكل واضح في تصنيف وجهة نظر المرأة في التعامل معه، فالماكياج بات جزءًا من اهتمامات النساء، وبكل فنونه ومدارسه واستحقاقاته الشكلية والمادية.

ويرتبط الماكياج أيضًا بالمنظومة القيمية التي تضع حدوده وأدواره. ففي المؤسسة التي يغلب على نسائها استخدام النقاب، فإنهن كما يبدو غير مضطرات لإعطاء الموضوع اهتمامهن، خاصة وأن أحدًا لن يرى وجوههن عدا العينين، والأخيرة تأخذ وقتًا طويلاً من أجل إظهار جمالها وإبراز سعتها وربما لونها المفضل.

أما في المؤسسات التي لا تستخدم نساؤها النقاب وتأتين بوجوه مكشوفة إلى العمل، فإنهن لن تتخلين عن بعض الاهتمام بالشكل الخارجي وإطلالة الوجه ببعض اللمسات اليسيرة من أعمال الماكياج والذي يجدد بين حين وآخر أثناء العمل.

وقد تزداد الأعمال والاهتمام بالماكياج في بعـض المناسـبات أو عندما يكون العمر مناسبًا، وربما الآنسـات أقـل تحرجًـا في اعـتماد خطوات إضافية أكثر حداثة وعصرية.

لكن المتزوجات لا يجدن في الماكياج حـرج، وقـد يكـون هـو بحد ذاته إعلانهن أنهن متزوجـات فعـلاً، وهنـا تختلـف الألـوان وبعض المعطيات.

بصورة عامة، يتحرك الاهتمام بالماكياج طبقًا لأكثر مـن عامـل: أولـه الجوانـب القيميـة الاجتماعيـة، وكـذا قـيم المؤسسـة وفـرص التقبل الاجتماعي لظهور الماكياج على معالم وجه الموظفات خـلال ممارسة الوظيفة.

يذهب بعض علماء الاجتماع إلى القول بأن الماكياج يرفع مـن الروح المعنوية للمرأة، وكذا ربما أحيانًا للرجال؛ لذا فإن هـذا الأمـر يعد إيجابيًا من وجهـة نظـرهم لتحسـين الانطباعـات والتفـاعلات السيكولوجية أثناء العمل، وقد يزيد من الإنتاجية.

ويبدو أن أنواع الماكياج الراقـي والمرتفـع الـثمن سـيكون مـن حصة القيادات الإدارية العليا الأكثر أجورًا، وكـذا الموظفـات الـلاتي توفر لهن أسرهن تغطية مالية له.

ويبـدو أن المخضرمـات في الوظيفـة وجـدن مدرسـة واضـحة المعـالم في كيفيـة التجـاوب مـع الماكيـاج حسـب المواسـم، وأثنـاء ساعات النهار بداية ونهاية، وفي المناسبات وقبلها وبعدها.

ومثال ذلك، فالنساء في مهنة التعليم أكثر حرية في اسـتخدامه بينما تتقلص فرص استخدامه حيثما كانت الأعـمال خـارج الغـرف المكيفة مثلاً، وفي أجواء يغلب عليهـا الحضـور غـير المتجـانس مـن البشر.

ويبدو مفيدًا الإشارة هنا إلى وجود علاقة واضحة بين الماكيـاج وطبيعة الملابس من حيـث حـداثتها أو كونهـا تقليديـة في طريقـة التعامل مع الماكياج بحد ذاته.

أجزم أن المـديرين يأخـذون الجوانـب الشـكلية للموظفـة في الاعتبار في إسناد الأعمال، وخاصة تلك التي على احتكاك بالجمهور كالاستقبال وتلقي الشكاوى؛ ولذا فقد يكون لهـذا الماكيـاج دور في إطلالة يراها المديرون مناسبة لمهام محددة أو العكس.

الرقص ونساء الإدارة

يبـــدو هـــذا العنـــوان مثـــيرًا للشـــجون والتساؤلات، وأولهـا: مـا صـلة الـرقص بـالإدارة؟ نقول أن الرقص وفق منظـور سـيكولوجي يعـد لغــة، فالإنســان قبــل أن يــتعلم لغــة اللســـان عـــبر عـــن نفســـه بالحركـــات والإشارات مستخدمًا اليدين والوجه، بل كل جسده.

وعمومًـا، فكـل الشـعوب لهـا أنـواع مـن الرقصـات حسـب المناسبات التي لديها، ففيها الجانـب الاجتماعـي والـديني، وكـذا الجانـب الإنسـاني فمضـمونه الإعجـاب والتعبـير عـن الوجـدان والإحساس؛ ولذا يقتبس الإنسان الرقص من بيئته وخاصة طيورها وخيولها وغزلانها، ويطلقها في التعبير عن دواخل وشجون حياتـه وانفعالاته، بل وعواطفه.

وقد كان لتفاعل الشعوب واندماج الثقافات تأثير على الرقص وحركاته وطرقه، وحسبنا أن النساء غالبًا لم يكن بمنأى عن ممارسة الرقص، ومنها التقليدي المستمد من بيئتهن، ومنها العابر للفضـاء، ولكل نوع فرصه وعنوانه.

بعض من حركات الرقص تـأتي عفويـة أثنـاء العمـل، وبعضـها تجري في غرف مغلقة بخلوة نسوية.

وفي المناسبات العامة قد تتحـول إلى صـيغة الـرقص الجمعـي وهو ما يسمى بالدبكات فيكون فرصة سانحة للشـابات العـاملات في المؤسسة أن يظهرن مهارتهن في الرقص الجمعـي أمـام العـاملين الذين يغدقون عليهن عبارات التشجيع.

وعادة ما تظهر واحدة أو أكـثر ممـن يجـدن الـرقص بأنواعـه غربيًا أو شرقيًا، وهن يحظـين بإعجـاب قـد يمتـد لطلـب المشـاركة والتدريب لزميلاتهن في العمل لاحقًا.

وجلســات الــرقص في المســاكن والغــرف المغلقــة قــد تكــون مدعاة لتكوين تنظيمات غير رسمية تمارس ضغوطها لاحقًـا عـلى الإدارة الرسمية.

وحسبنا أن نشـير هنـا إلى اخـتلاف ممتـد للنظـرة إلى الـرقص حسب قيم المجتمع، وكذا المؤسسة والقبول الاجتماعي الذي يدفع أحيانًا باتجاه ازدواجية الشخصية، ويحد من فـرص التعبـير المـريح عن مشاعر الانشراح والسرور، وربمـا العكـس في المؤسسـات الأكـثر انفتاحًا والتي على احتكاك بالشركات الأجنبية عادة، أو تلك الأكـثر التصاقًا بالريف وقراه، وما فيها من رقص فلكلوري متوارث.

ففي كلتي الحالتين يتحول الرقص إلى ممارسة تهتم بها الإدارة في وتعتبره جزءًا مـن احتفاليتهـا في المناسـبات الخاصـة بالمؤسسـة، وكذا الوطنية أيضًا.

الكاتب يرى في الرقص لغة للجسد ي أقصى ظهورها، وبالتـالي يمكن الانـدفاع نحـو فهـم معانيهـا تحـت عنـوان الإدارة، توظيـف الاستنتاجات في تحسين القرارات التشغيلية.

سعادة المديرة ونساء الإدارة



أسلفنا وفي أكثر من مكان من هذا الإصدار بأن تبؤ المرأة المناصب الإدارية القيادية والإشرافية بات حراكًا طبيعيًا سواء في مسارات الوظيفة العامة أو حتى في مجالات قطاع الأعمال العام والخاص.

وبهذا الاتجاه تميزت بعض القطاعات الاقتصادية في دولنا العربية بانحياز واضح يؤكده اندفاع قيادات نسائية نحو المستويات الإدارية الإشرافية والعليا ومنها البنوك والتعليم، بل ووصلت المرأة بجدارة لأعمال القضاء وأسواق المال والأعمال.

وما يهمنا تسليط الضوء عليه هنا، هو مواقف نساء الإدارة العاملات بالمؤسسة نفسها التي باتت تحت قيادة نسوية، وبالعودة لطبيعة المرأة نجد أن هذا الأمر منحها مشاعر من الارتياح والطمأنينة لبنات جنسها عند الحاجة، فهن الأكثر تفهمًا بل وتفاعلاً وإدراكًا لمشكلاتها وتطلعاتها، بل وتتوقع أنهن سيقدمن لها فرص إضافية من الإسناد والدعم والمؤازرة.

ويلاحظ أن الكثير من المواقف التي قد يُظهرها الرجال من التعامل مع نساء الإدارة تشير إلى تفكير سابق بإرضاء القيادة الإدارية النسائية، والتعبير عن مساندتهم لزميلاتهم، الأمر الذي يجدوه عربون تقرب من الإدارة العليا.

والتساؤل قد يكون واردًا عن الوجه الآخر لمواقف نساء الإدارة من القيادة النسوية للمؤسسة من حيث مشاعر الغيرة، وربما الحسد وصولاً لتصيد الأخطاء أو إثارة بعض من السلبيات القديمة عن تلك القيادات.

وفي كلتي الحالتين، أرى أن الخيار الإيجابي سيكون أكثر فاعلية إذا ما كان اختيار القيادات قد تم وفق معايير رصينة أفضت لاختيار تلك القيادات من نساء الإدارة.

وما نراه أن سعادة المديرة ستمتلك قوتين مدمجتين في التأثير بمرءوسيها من الرجال والنساء، فتأثيرها في الرجال سيكون بمهاراتها المهنية وفي النساء سيكون تحت عنوان (المؤازرة)، وحسبنا كأننا ندعو لإشاعة ولاية النساء الأكفاء لمواقع القيادة في المؤسسات الاقتصادية والخدمية، توظيفًا لتلك القوتين المدمجتين في تحسين الأداء المؤسسي.

الفارسة ونساء الإدارة



يشير تقييم الأداء الفردي إلى تصنيفات قابلة للتوزيع حسب مداها إلى ثلاث أو خمس مستويات، ويظهر توزيع معدلات الأداء إحصائيًا شكل التوزيع الطبيعي في العادة.

والملاحظ أن هذه القاعدة تتعرض لاختراق مضمونه تميز وتفرد لواحدة من نساء الإدارة؛ فيظهر في نمط سلوكها منحنى قيادي تدعمه كاريزما شخصية مقترنة بأناقة ومسحة من الجمال الأنثوي مدمجة في تركيبة من السمات الشخصية كالثقة المفرطة بالنفس والتحفز والنظرة التحليلية.

ويتحقق أن تتوافر ظروف مناسبة تثبت هذا الاستثناء من خلال قدراتها المتميزة في أول تكليف أو مواجهة مع أحداث استثنائية في المؤسسة.

وهنا يجد المديرون أن لديهم فارسة يمكنهم الالتجاء إليها حيث تحمل في جعبتها ما هم بحاجة إليه من بعض الهدوء والمزيد من المعلومات عن مؤسستهم.

وهكذا تأتي فرصة صدارتها للمشـهد الإداري، فتسـتحق لقـب الفارسة؛ ومن ثم الناطق الرسمي باسم الإدارة بل، وسيفها المسلط على رقاب المعترضين.

وبالتالي؛ يعد رضاها شرطًا لرضا الإدارة العليا معبرًا عنه ماديًـا واعتباريًا، وإن حصل العكس فعـدم رضـاها يعنـي انفتـاح أبـواب جهنم على من يخاطر باعتراض مزاجها الإداري ورؤيتها.

إن وجود هذه الفارسة يقود إلى ظهور تنظيم غير رسمي يتخـذ منها قيادة له، حيث ينخـرط فيـه العديـد مـن الـذكور قبـل النسـاء وتتولى هي تصنيف مستوى إخلاصهم لرؤيتها، ويبدو أن نسـاء هـذا التنظيم يشـعرن بالمزيـد مـن الطمأنينـة في وجـودهم تحـت جنـاح حمايتها ورعايتها.

إن ظاهرة الفارسة الإداريـة في بعـض المؤسسـات تعـد نتاجًـا طبيعيًا لغياب أنماط العمل الرسمية الرصـينة، وأحيانًـا لاسـتقطاب تمارسه الإدارة طلبًا لضمان انخراط العاملين وفـق رؤيتهـا المتمثلـة بمنهج يميل للتسلط وإظهار الرضا والقبول عمومًـا، هـذه الظـاهرة اسـتثناء يمكـن توظيفـه إيجابيًـا في المـدى القصـير إلا أن امتـداد الظاهرة زمانيًا يقود إلى نتائج سلبية مؤكدة، بدايتها مظاهر التمرد المبطن عن منهج الإدارة في اعتماد الفارسة الإدارية، والتي لا تخلو تطلعاتها من شطط.

والملفت للنظر خفوت ظاهرة الفارسة مع تغيير القيادة الإدارية، والمؤلم هنا تحملها لمواقف الماضي ولوحدها في انكشاف تام أمام أوضاع جديدة في المؤسسة لا تتيح لها ممارسة أعمال الفارسة التي اعتادت عليها سابقًا، فنجاح الأمس ليس بنجاح الغد ولكل قيادة منهجها في إدارة ما يسمى بالمشكلة الإدارية، وباختلاف مضامينها.

المراجــع

بعض المراجع من المواقع الالكترونية:

- http://www. imow. org/wpp/index.

- http://www. ahewar. org/debat/show. art. asp?aid=513.

- http://www. hrw. org/ar.

- http://www. ncwegypt. com/index. php/ar/docswomen/pslara/441-worklawara.

- http://www. almorni. com/index. php?option=com_content&view=article&id=1877:---&catid=16&Itemid=29.

- http://www. maghress. com/marayapress/4325.

- http://www. maghress. com/alalam/11893.



أ. د. بسمان الفيصل
e-mail : b_altarik@yahoo.com



مركز الأكاديميون للنشر والتوزيع
عمان - الأردن
تلفاكس: +962 6 5330508
E.mail:academpub@yahoo.com



الرّمـال للنشر والتوزيع
عمان - الأردن
مقابل البوابة الرئيسية للجامعة الأردنية
تلفاكس: +962 6 533 05 08
E.mail:alremalpub@live.com